

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR  
MARTINE VERSCHULDEN

LES ÉTAPES DE LA VIE FAMILIALE ET LE STATUT SOCIOPROFESSIONNEL  
EN RELATION AVEC LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL DANS  
L'HARMONISATION DES RÔLES OCCUPATIONNEL ET PARENTAL

MAI 2003

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

## *Sommaire*

La conciliation travail-famille représente une réalité sociale incontournable. Une majorité de femmes actives sur le marché du travail assument également une part importante de la fonction parentale. Les avis demeurent partagés concernant les conséquences du cumul des rôles sociaux sur la santé physique et mentale des individus. Une perspective de plus en plus validée souligne la présence simultanée de bénéfices et de coûts reliés à l'articulation des domaines occupationnel et familial, bénéfices et coûts eux-mêmes reliés à de nombreux facteurs individuels, relationnels et environnementaux. Plusieurs études québécoises observent que les femmes qui tentent d'harmoniser leurs responsabilités occupationnelles et familiales expérimentent à des degrés variables des conflits de rôles et de la surcharge. Le but de la présente étude est de mieux cerner les conditions reliées à l'harmonisation des rôles multiples chez les mères en emploi. Nous avons sélectionné trois facteurs qui nous semblaient reliés à la problématique de la conciliation travail-famille, soit l'importance accordée au travail ou *centralité du travail*, les étapes de la vie familiale et le statut socioprofessionnel. Nous avons par la suite soumis trois hypothèses. La première prévoyait que les mères d'enfants plus jeunes et de niveau de scolarité moins élevé montreraient une centralité du travail moins élevée que les mères d'enfants plus âgés. La deuxième hypothèse suggérait un lien entre les étapes de la vie familiale et l'expérience de conflits de rôles et de surcharge de rôles. La dernière hypothèse proposait une relation entre la centralité du travail et la survenue de

conflits travail-famille. L'étude a été réalisée auprès de 98 mères en emploi de la Montérégie et de Montréal, vivant en situation de couple et recrutées sur une base volontaire. Un questionnaire sur l'harmonisation travail-famille a permis de recueillir les données. Les résultats ont montré que la centralité du travail n'est pas reliée aux étapes de la vie familiale ni au statut socioprofessionnel. Par ailleurs, cette étude a trouvé que l'importance accordée au travail était reliée au temps consacré au travail, et que ce comportement d'implication au travail était lui-même plus marqué chez les professionnelles et les travailleuses autonomes. La centralité du travail est également reliée dans une certaine mesure aux conflits travail-famille, et particulièrement à l'interférence du travail dans la vie familiale. Finalement, cette étude suggère que la surcharge de rôles et le sentiment d'épuisement vécus par les participantes sont en lien avec la présence d'enfants en bas âge au sein de la famille, comme le prévoyait la deuxième hypothèse. Cette recherche confirme que l'articulation des rôles multiples féminins comprend un aspect conflictuel et s'avère un exercice quotidien d'autant plus exigeant qu'il y a présence de jeunes enfants au sein de la famille.

## *Table des matières*

SOMMAIRE .....	ii
TABLE DES MATIÈRES .....	iv
LISTE DES TABLEAUX .....	vii
LISTE DES FIGURES .....	viii
REMERCIEMENTS .....	ix
INTRODUCTION .....	1
CONTEXTE THÉORIQUE .....	7
Situation actuelle .....	8
Le cumul des rôles sociaux .....	8
La théorie de la parcimonie .....	9
La théorie de l'expansion .....	10
La position mitoyenne .....	12
Les conflits de rôles .....	13
Les conflits intrarôles et interrôles .....	13
Les conflits travail-famille .....	15
Les conflits liés à l'organisation du temps .....	16
Les conflits normatifs .....	20
L'interférence entre le travail et la vie familiale .....	21
Les étapes de la vie familiale .....	27
Les premiers travaux .....	27
L'âge des enfants et l'harmonisation travail-famille .....	28

La centralité du travail .....	31
Quelques définitions .....	31
Le concept de centralité du travail selon l'étude de MOW .....	33
Les facteurs influençant la centralité du travail .....	36
Les conséquences de la centralité du travail .....	45
La centralité du rôle parental .....	48
L'ajustement psychologique à la conciliation travail-famille .....	50
La modification des attitudes envers le travail .....	51
Questions de recherche .....	55
Hypothèses de recherche .....	56
MÉTHODE .....	57
Participant.es .....	58
Critères de sélection .....	58
Instruments de mesure .....	59
Déroulement .....	62
RÉSULTATS .....	65
Analyse des données .....	66
Réduction des données .....	66
Analyses statistiques .....	67
Présentation des résultats .....	68
Analyses descriptives .....	68
Analyses principales .....	81
Analyses secondaires .....	84

DISCUSSION .....	97
Analyses principales .....	98
Hypothèse 1 .....	98
Hypothèse 2 .....	100
Hypothèse 3 .....	102
Analyses descriptives et analyses secondaires .....	102
La centralité du travail .....	102
Les conflits travail-famille .....	108
La surcharge de rôles .....	112
Limites de la recherche .....	116
Forces de la recherche .....	119
Considérations futures .....	119
CONCLUSION .....	121
RÉFÉRENCES .....	125
APPENDICE A Questionnaire .....	136
APPENDICE B Lettre de demande de participation à la recherche .....	145
APPENDICE C Formulaire de consentement éclairé .....	148
APPENDICE D Calcul de l'indice de centralité du travail .....	150
APPENDICE E Principales analyses descriptives .....	153
APPENDICE F Distribution conjointe (Étape x Niveau de scolarité).....	155

*Liste des tableaux*

Tableau 1	Moyennes et écarts types des scores aux items de l'Échelle de conflits travail-famille .....	74
Tableau 2	Moyennes et écarts types des scores aux items de l'Échelle du sentiment d'épuisement .....	76
Tableau 3	Moyennes et écarts types des scores de centralité du travail .....	78
Tableau 4	Analyse de variance multifactorielle de la centralité du travail pour les trois étapes de la vie familiale et les trois niveaux de scolarité .....	82
Tableau 5	Analyse de variance unifactorielle pour les trois étapes de la vie familiale et comparaison de moyennes a posteriori pour l'indice global d'épuisement .....	83
Tableau 6	Comparaison des travailleuses autonomes et des autres participantes pour les variables de centralité du travail .....	87
Tableau 7	Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle de conflits travail- famille pour les trois étapes de la vie familiale .....	90
Tableau 8	Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle de conflits travail-famille pour les trois niveaux de scolarité .....	92
Tableau 9	Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle du sentiment d'épuisement pour les trois étapes de la vie familiale .....	94



*Liste des figures*

Figure 1	Distribution des familles selon les étapes de la vie familiale .....	69
Figure 2	Distribution des participantes selon le niveau de scolarité .....	70
Figure 3	Distribution (%) du nombre d'heures travaillées par semaine selon le sexe .....	72
Figure 4	Comparaison du revenu annuel des femmes et des hommes .....	73
Figure 5	Importance relative moyenne accordée aux différents domaines de vie .....	79
Figure 6	Temps hebdomadaire moyen consacré aux différents domaines de vie .....	80

### *Remerciements*

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à mon directeur de recherche, monsieur André Pellerin qui, par sa grande disponibilité, sa rigueur intellectuelle et ses précieux conseils, m'a permis de réaliser ce projet. Je lui exprime toute ma gratitude pour avoir accepté de prendre la relève suite au départ de ma directrice de recherche. Je veux remercier également monsieur Jacques Baillargeon dont la généreuse contribution a permis de « rafraîchir » mes connaissances statistiques. Merci enfin à madame Louise Saint-Onge de m'avoir accordé son appui dans la première phase d'élaboration de cette recherche.

## *Introduction*

Les dernières décennies ont été marquées par de nombreuses transformations touchant la conjugalité, la famille et le rapport des femmes au travail. L'entrée massive de ces dernières sur le marché du travail demeure l'une des manifestations les plus évidentes des profonds changements survenus au niveau des rôles sociaux féminins (Kempeneers, 1992). Bien qu'elles soient de plus en plus nombreuses à joindre le marché du travail rémunéré, ces femmes continuent d'assumer une part importante de la fonction parentale (Corbeil, Descarries, Gill & Séguin, 1994; Dulac, Decoste & Lamy, 1993; Tessier, Beaudry & Savoie, 1992). Endosser de multiples rôles et tenter de concilier les nombreuses responsabilités découlant de ces rôles représentent une réalité qui tisse le quotidien d'un nombre croissant de femmes et de couples d'aujourd'hui.

Or, les écrits divergent quant aux effets du cumul des rôles sociaux sur la santé physique et psychologique des individus. Certains auteurs considèrent bénéfique l'exercice des rôles multiples, alors que d'autres ne voient que des conséquences négatives à ce phénomène. Entre ces deux points de vue opposés, une troisième perspective, de plus en plus validée par la recherche (Barnett et Baruch, 1985; Baruch et Barnett, 1986; Tanguay et Streit, 1993), fait valoir la présence simultanée de bénéfices et de coûts liés à l'articulation des sphères occupationnelle et familiale. Il semble également que ces avantages et inconvénients soient eux-mêmes tributaires de nombreux facteurs individuels, relationnels et environnementaux (Gilbert, 1993).

Les résultats de recherches québécoises récentes reflètent cette ambiguïté concernant les effets des rôles multiples. D'une part, il semble que de plus en plus de parents considèrent la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales comme un défi quotidien. En fait, les contrecoups de l'articulation travail-famille se font sentir à divers degrés auprès d'une majorité de couples, et plus intensément auprès des femmes (Villeneuve, Tremblay & Forget, 1999) : conflits de rôles, conflits d'horaire, interférences entre le travail et la vie familiale, surcharge physique et émotionnelle. D'autre part, malgré les difficultés rencontrées, beaucoup de mères actives sur le marché du travail tiennent à leur emploi et ne semblent pas concevoir leur vie autrement qu'à travers la conciliation de leurs différents rôles (Descarries et Corbeil, 1995a, 1995b). Comme l'expérience de situations conflictuelles génère en soi du stress, les mères en emploi sont susceptibles de mettre en œuvre différentes stratégies de coping dans le but de faciliter l'articulation travail-famille. Certaines femmes arrivent ainsi à trouver un équilibre satisfaisant entre leur vie au travail d'une part, et leur vie personnelle, familiale et sociale d'autre part. Mais il semble aussi que d'autres femmes s'en sortent plus difficilement (Fahmy et Lee-Gosselin, 1989; Fahmy et Veillette, 1997).

L'idée de la présente étude est née du désir initial de mieux cerner les conditions reliées à la réussite de l'harmonisation des rôles multiples chez les mères en emploi, dans le but de mieux comprendre ce qui distingue les femmes ayant une expérience satisfaisante de la conciliation travail-famille de celles qui trouvent pénible et coûteux, en termes de conflictualité et de surcharge, ce même exercice. À la suite d'une recension

des écrits dans le domaine de l'articulation des rôles multiples, nous avons sélectionné trois facteurs qui nous apparaissaient reliés à l'expérience de conflits travail-famille et de surcharge de rôles: un facteur attitudinal, l'importance accordée au travail, que traduit le concept de *centralité du travail*; un facteur contextuel familial, relié à l'âge des enfants présents au sein de la famille, et représenté dans cette étude par les différentes étapes de la vie familiale; enfin, un facteur démographique, le statut socioprofessionnel, qui est évalué par le niveau de scolarité des participantes. Le choix de ces variables s'appuie sur les considérations théoriques suivantes.

Tout d'abord, il semble que le sens donné au travail, et plus particulièrement l'importance que l'individu accorde au travail, soit relié à la problématique de l'articulation des rôles occupationnel et familial. Cette variable attitudinale a été peu étudiée dans le contexte de la conciliation des rôles multiples. De plus, une controverse subsiste dans les écrits concernant les effets de l'importance accordée au travail: selon les auteurs consultés, la valorisation du travail entraînerait soit une amplification, soit une atténuation des conflits travail-famille chez les femmes. Compte tenu de ce manque de consensus, la présente recherche tente de clarifier la contribution de l'importance accordée au travail dans l'harmonisation des rôles multiples chez les femmes. Pour ce faire, cette étude utilise le concept de *centralité du travail* (Super, 1980, 1990; MOW International Research Team, 1987), qui traduit l'importance que l'individu accorde au travail dans sa vie.

Par ailleurs, il semble que le statut socioprofessionnel et la scolarité influencent le sens que prend le travail pour l'individu (Mannheim & Cohen, 1978). À ce propos, plusieurs recherches montrent que les femmes professionnelles, plus scolarisées et de niveau socioprofessionnel plus élevé, travaillent davantage par choix et se distinguent des autres catégories de travailleuses par un plus grand investissement psychologique de leur profession (Emmons, Biernat, Tiedje, Lange & Wortman, 1990; Stoltz-Loike, 1992). Toutefois, peu de recherches étudient le lien entre la centralité et le niveau de scolarité dans le contexte de la conciliation travail-famille, d'où l'originalité de ce travail.

Finalement, les écrits établissent que la présence à la maison d'enfants mineurs, en particulier d'enfants d'âge préscolaire, constitue une composante essentielle des conflits de rôles et de la surcharge vécus par les mères en emploi (Emmons et al., 1990; Hall, 1975). Or l'âge des enfants, en d'autres mots le contexte dans lequel évolue le rôle parental, a été relativement peu étudié à notre connaissance, si l'on considère le nombre imposant de recherches réalisées dans le domaine de l'articulation travail-famille au cours des dernières décennies. La pertinence de retenir cette variable familiale est également liée au fait que l'âge des enfants détermine des niveaux d'implication différents dans la réalité quotidienne des mères oeuvrant sur le marché du travail. La présente étude cherche donc à déterminer dans quelle mesure les étapes de la vie familiale peuvent moduler l'expérience de conciliation travail-famille, soit l'importance accordée au travail, l'expérience de conflits travail-famille et de surcharge de rôles.

Cette étude propose d'abord que les mères d'enfants plus jeunes, confrontées à de nombreuses demandes familiales, accordent moins d'importance au travail que les mères d'enfants plus âgés, dans le but de faciliter la conciliation de leurs rôles. La recherche vérifie également auprès de participantes de statuts socioprofessionnels différents si la centralité du travail varie selon le niveau de scolarité. Un autre objectif consiste à vérifier s'il existe une relation entre la situation familiale d'une part, et l'expérience de conflits de rôles et de surcharge d'autre part, expériences vécues à des degrés divers par les mères en emploi. Finalement, la présente recherche se propose de vérifier l'existence d'un lien entre la centralité du travail et les conflits travail-famille.

Le corps de ce mémoire est divisé en cinq parties. Le premier chapitre comprend le contexte théorique pertinent au sujet étudié, la description des variables à l'étude de même que la formulation des questions et hypothèses de recherche. Le second chapitre décrit la méthode utilisée pour la réalisation de la recherche. Le troisième chapitre présente les résultats des différentes analyses statistiques effectuées à partir des données recueillies. Une discussion de ces résultats se retrouve à la quatrième section de ce travail. Finalement, une conclusion constitue le dernier chapitre du mémoire.



## *Contexte théorique*

### Situation actuelle

En ce début du troisième millénaire, de plus en plus de femmes font face à une double réalité : celle d'articuler le rôle de travailleuse avec les rôles traditionnels de conjointe et de mère. Les statistiques québécoises sont éloquentes à ce sujet. En 1976, 30 % des mères ayant des enfants d'âge préscolaire et vivant en situation de couple travaillaient à l'extérieur du foyer; en 2000, ce taux avait plus que doublé, grimant à 70% (Statistique Canada, 2001). Par ailleurs, de marginales qu'elles étaient, les familles dites à *double revenu* ou encore à *double carrière* sont maintenant devenues majoritaires au Québec et au Canada (Statistique Canada, 1996; Villeneuve et al., 1999). En fait, la plupart des individus dans nos sociétés modernes adoptent plus d'un rôle social, ceci dans le but de réaliser les divers projets de vie qu'ils ont élaborés. Cette question du cumul des rôles sociaux a su capter l'intérêt de nombreux chercheurs qui ont étudié le phénomène d'abord chez les hommes, puis, à partir des années soixante-dix, chez les femmes. Leurs travaux ont donné lieu à trois principaux courants théoriques que nous présentons dans la première partie de ce chapitre.

### Le cumul des rôles sociaux

Un rôle social consiste en un ensemble de droits, de responsabilités et de comportements normatifs inhérents à un statut social donné (Aneshensel et Pearlin, 1987). En d'autres mots, un rôle prescrit comment un individu occupant un statut

particulier (ex. : parent, conjoint, professionnel) doit interagir avec les autres. Situés à la convergence du système socioculturel et individuel, les rôles sont en fait la traduction de valeurs culturelles abstraites en comportements spécifiques et attendus. Certains rôles, notamment le rôle occupationnel et le rôle parental, s'avèrent particulièrement importants si l'on en juge par le nombre de personnes qui les endossent. Mais devant cette constatation, une question surgit : quelles sont les conséquences de l'exercice des rôles multiples sur la santé physique et psychologique des individus? Les auteurs qui suivent ont tenté de répondre à cette question.

### *La théorie de la parcimonie*

Goode (1960) fait figure de pionnier dans la recherche portant sur les rôles multiples. Pour cet auteur, les rôles sociaux entraînent toujours une certaine tension issue des exigences inhérentes à ces rôles. La difficulté à répondre à toutes ces demandes est considérée comme stressante, mais normale et la personne doit sans cesse faire des choix, de manière à s'ajuster à ces demandes le plus harmonieusement possible. Cette prémisse donne naissance à la théorie de la parcimonie. Selon cette théorie, l'ajout de rôles est risqué pour la santé mentale à cause de la surcharge qu'il provoque. En effet, l'individu, possédant une quantité limitée de ressources et d'énergie, se retrouve débordé si les demandes cumulatives des différents rôles s'avèrent trop grandes. En plus de cette surcharge, les rôles multiples, de par leurs exigences souvent contradictoires, donnent naissance à des conflits interrôles, eux-mêmes sources de tensions et de stress. Dans le but de réduire ce stress, l'individu doit constamment faire des compromis afin de

pouvoir répondre minimalement aux responsabilités découlant des rôles multiples. Cette recherche de Goode (1960), bien que très souvent citée dans les écrits, doit être resituée dans le contexte social du début des années soixante, époque marquée par la participation croissante des femmes au travail rémunéré. Nous pouvons émettre l'hypothèse que les résultats des recherches de cette époque reflètent une certaine résistance sociale envers ce mouvement féminin. En effet, la théorie de la parcimonie met l'accent sur les coûts du cumul des rôles sans en mentionner les éventuels bénéfices pour l'individu.

### *La théorie de l'expansion*

Soulignant cette lacune, Marks (1977) propose pour sa part la théorie de l'expansion. D'après cette approche, le cumul des rôles sociaux est plutôt bénéfique pour l'individu, car il lui permet d'explorer des facettes de sa personnalité qui autrement seraient restées dans l'ombre. En fait, exercer plusieurs rôles n'est pas nécessairement nocif pour la personne; au contraire, il peut être l'occasion de multiplier les sources de stimulations, de droits et de privilèges, d'estime de soi, de statut social, tout en donnant accès à des réseaux sociaux distincts, contribuant à augmenter les gratifications d'ordre psychologique et social (Sieber, 1974). Pour ce dernier auteur, il ne s'agit pas de nier l'existence des tensions dues aux conflits de rôles, mais plutôt de montrer que les gratifications psychologiques et sociales du cumul des rôles l'emportent sur les coûts. Sieber (1974) soutient même que le fait d'endosser plusieurs rôles sociaux est essentiel à la santé mentale.

Appuyant la théorie de l'expansion, Thoits (1983) constate pour sa part que le cumul des rôles ou encore l'ajout d'un rôle ont un impact positif sur le bien-être psychologique des hommes et des femmes de sa recherche, et qu'au contraire, la perte d'un rôle ou un nombre limité de rôles augmentent la détresse psychologique. S'intéressant de son côté à la santé physique en lien avec le cumul des rôles, Verbrugge (1983) montre que les hommes et les femmes de son étude qui cumulent les rôles conjugal, parental et occupationnel, sont en bonne santé physique tandis que ceux et celles qui montrent le pire bilan de santé occupent moins de rôles.

Il est intéressant de noter que les nombreuses recherches appuyant cette théorie de l'expansion utilisent pour la plupart des échantillons mixtes, mais à majorité masculine. Or, le phénomène de la participation graduelle des femmes au monde du travail rémunéré, observé plus intensément à partir des années quatre-vingt, oriente graduellement la recherche vers les problématiques spécifiques de la conciliation au féminin. Les chercheurs s'intéressent d'abord au nombre de rôles cumulés, sans vraiment se préoccuper des notions de « conflits de rôles » ou encore de « qualité des rôles ». Par exemple, Pietromonaco, Manis et Frohardt-Lane (1986) étudient le cumul des rôles chez les femmes et observent que les participantes cumulant trois, quatre ou cinq rôles ont une meilleure estime de soi et une plus grande satisfaction au travail que celles cumulant un ou deux rôles. Les résultats de ces recherches, qui choisissent le nombre de rôles cumulés comme pivot de leur étude, appuient la théorie de l'expansion.

### *La position mitoyenne*

Deux chercheuses américaines, Baruch et Barnett (Barnett et Baruch, 1985 ; Baruch et Barnett, 1986), apportent à l'étude des rôles multiples féminins une perspective nuancée et originale. Observant que l'articulation de ces nombreux rôles semble entraîner des effets tantôt bénéfiques, tantôt délétères sur la santé psychologique des femmes, ces chercheuses trouvent une explication à cette variabilité en introduisant la notion de *qualité* des rôles sociaux. Selon ce concept, ce n'est pas tant le nombre de rôles qui explique le vécu positif ou négatif des femmes qui cumulent plusieurs rôles, mais bien la qualité intrinsèque de ces rôles, qualité évaluée à partir du bilan subjectif gratifications/coûts établi par les femmes. Selon Baruch et Barnett (1986), les femmes conciliant plusieurs rôles montrent un plus grand bien-être psychologique en autant que les bénéfices découlant de l'exercice des rôles l'emportent sur les coûts. Ces auteures adoptent en fait une position mitoyenne entre la théorie de la parcimonie et celle de l'expansion. En effet, si la conciliation des rôles féminins entraîne souvent plus de gratifications que de coûts (Barnett et Marshall, 1991), cette expérience peut également se solder par un bilan négatif, reflété par un haut niveau de détresse psychologique (Baruch et Barnett, 1986). Il apparaît finalement que le cumul des rôles comprend à la fois des aspects positifs et négatifs, et que les femmes semblent vivre la conciliation de leurs rôles de façon très différente.

Par la suite, les recherches mettent progressivement en lumière divers facteurs reliés au succès ou à l'échec de la conciliation des rôles multiples. Parmi les principaux

facteurs identifiés, retenons, entre autres, la présence plus ou moins intense de conflits de rôles (Gilbert, 1993). À ce propos, il semble que l'exercice simultané de plusieurs rôles multiplie les chances de conflits entre ces rôles. Cette notion de conflits de rôles est développée dans la prochaine partie de ce contexte théorique.

### Les conflits de rôles

La notion de *conflits de rôles* n'est pas nouvelle. Kahn et ses collaborateurs (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964) sont parmi les premiers à proposer une définition du conflit de rôles survenant au travail : il consiste en « (...) l'occurrence simultanée de deux (ou plusieurs) ensembles de pressions, de telle sorte que la conformité envers l'un de ces ensembles de pressions rend plus difficile la conformité envers l'autre. » (traduction libre, p. 19).

Il existe essentiellement deux types de conflits de rôles : les conflits intrarôles et les conflits interrôles.

#### *Les conflits intrarôles et interrôles*

Les conflits intrarôles sont causés par des exigences simultanées et incompatibles à l'intérieur d'un même rôle. Par exemple, un parent qui doit en même temps aider son aîné à faire ses devoirs et consoler son plus jeune vit un conflit à l'intérieur de son rôle parental, conflit qu'il cherchera à résoudre d'une manière ou d'une autre. Pour leur part, les conflits interrôles sont susceptibles d'être expérimentés quand les exigences

provenant d'un rôle donné, le rôle occupationnel par exemple, sont plus ou moins compatibles avec les demandes issues d'un autre rôle, comme le rôle parental (Kahn et al., 1964).

Il semble que les conflits de rôles, de quelque nature qu'ils soient, génèrent tension et stress. Dans leurs travaux, Lazarus et Folkman (1984) soulignent le caractère stressant des conflits de rôles et des conflits survenant entre les valeurs personnelles et les exigences de l'environnement. Il apparaît également que le conflit et le stress sont deux dimensions indissociables de l'articulation des rôles parental et occupationnel (Aneshensel, 1986). Bien que les conflits interrôles puissent se produire entre n'importe quel des rôles endossés par l'individu, c'est-à-dire entre les rôles de travailleur, de conjoint, de parent, de citoyen, de bénévole et autres, il semble que les rôles parental et professionnel s'avèrent particulièrement stressants et que leur conciliation soit une source non négligeable de conflits, tant pour les hommes que pour les femmes (Holahan et Gilbert, 1979a).

L'importance des conflits interrôles est également soulignée par Hall (1972). Selon cet auteur, les conflits interrôles pèsent plus lourdement dans la problématique du cumul des rôles féminins que les conflits intrarôles. Par exemple, le conflit interrôle ressenti par une femme entre d'une part, les attentes de son employeur et, d'autre part, ses devoirs parentaux, peut s'avérer plus intense que le désagrément qu'elle expérimente lorsqu'elle est confrontée à deux séries d'attentes incompatibles provenant d'un même rôle, par



exemple, les demandes de ses enfants. Toujours selon Hall (1972), les conflits générés par l'exercice de rôles multiples sont davantage de l'ordre du conflit de temps, de la surcharge et des ressources limitées que de l'ordre du conflit interne.

Ces dernières recherches illustrent l'importance des conflits interrôles survenant tout particulièrement entre le monde du travail et le monde familial. De là, la pertinence de cibler les conflits survenant entre ces deux domaines importants de la vie des femmes, ce que proposent la présente étude et le texte qui suit.

#### Les conflits travail-famille

La participation croissante des femmes au marché du travail, de même que le nombre grandissant de couples combinant travail et vie familiale, ont amené plusieurs chercheurs à s'intéresser à la dualité carrière-famille afin de mieux décrire les différents types de conflits interrôles susceptibles de se produire entre le domaine du travail et le domaine familial. Pionniers dans ce type de recherches, Greenhaus et Beutell (1985) définissent le conflit travail-famille comme « (...) une forme de conflit interrôles dans lequel les pressions issues du rôle occupationnel sont incompatibles sous certains aspects avec celles provenant du rôle familial. » (traduction libre, p. 77). À partir des écrits recensés, nous pouvons dégager trois catégories de conflits travail-famille : les conflits liés à l'organisation du temps, les conflits normatifs et enfin les problèmes d'interférence entre le domaine du travail et le domaine familial.

### *Les conflits liés à l'organisation du temps*

#### *Les conflits d'horaire*

Introduit par Pleck (1985), ce type de conflits interrôles découle de la simultanéité des demandes provenant des divers rôles occupés. Avoir le sentiment d'être à la course et de manquer de temps pour accomplir toutes ses tâches ou tout simplement pour s'occuper de soi reflète bien la réalité des conflits d'horaire. La gestion équitable du temps en fonction du travail et de la vie familiale représente un défi quotidien pour les mères en emploi et apparaît comme une composante incontournable de l'expérience de conciliation. Elle se manifeste lorsqu'il y a surcharge comme l'élaborent les pages qui suivent.

#### *La surcharge de rôles et le sentiment d'épuisement*

*La nature de la surcharge de rôles.* La notion de surcharge de rôles est d'abord décrite par Kahn et al. (1964). Elle fait référence à l'accroissement des responsabilités et des charges que doivent endosser ceux et celles qui s'investissent dans plusieurs domaines d'activités, rôles dont les exigences s'additionnent les unes aux autres. Se sentir submergé, dépassé par tout ce qu'il y a à faire, au travail comme à la maison, est un exemple de surcharge se produisant au niveau des rôles occupationnel et familial. À ce sujet, Greenhaus et Beutell (1985) parlent plutôt de *tensions dues aux rôles*. Selon ces auteurs, ces tensions sont reliées aux demandes et pressions intrinsèques des rôles sociaux. Par exemple, l'individu qui consacre beaucoup d'efforts afin de rencontrer les exigences de chacun de ses rôles est susceptible de vivre une tension physique et

psychique, tension qui à son tour, selon Pleck (1985), s'exprime par de la fatigue et de l'irritabilité.

*La double tâche et la surcharge des rôles.* Plusieurs études québécoises mettent en évidence les problèmes de manque de temps et de rythme de vie effréné qui semblent affliger bon nombre de mères au travail. D'après ces études, il semble que le phénomène de la double tâche chez les femmes contribue largement au sentiment de surcharge et d'épuisement de ces dernières. Les écrits récents constatent unanimement qu'encore aujourd'hui les mères travaillant à l'extérieur du foyer subissent davantage les contrecoups de la double tâche que leur conjoint (Descarries et Corbeil, 1995a, 1995b; Dulac et al., 1993; Fahmy et Veillette, 1997). En plus des heures consacrées au travail rémunéré, les femmes allouent d'une fois et demie à deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique, c'est-à-dire aux tâches ménagères et au soin des enfants (Fahmy et Veillette, 1997). À ce propos, l'enquête de Descarries et Corbeil (1995b) est révélatrice : les conjoints des participantes consacrent 6.1 heures de plus par semaine que leur partenaire au travail rémunéré, alors que les femmes, pour leur part, consacrent 10.7 heures de plus au travail domestique. D'après les chercheuses, ces résultats confirment le maintien de la responsabilité des femmes dans la sphère domestique en dépit de leur participation accrue au marché du travail. D'autres recherches portant sur la conciliation travail-famille effectuées dans les années soixante-dix et quatre-vingts attribuaient la distribution inégale des tâches familiales entre les conjoints à la nouveauté du phénomène du travail rémunéré féminin (Yogev, 1981). Pourtant, malgré une

certaine évolution des mentalités et une plus grande participation des pères à l'organisation familiale, le modèle traditionnel quant au partage des tâches domestiques et des responsabilités familiales tend à persister au sein des familles modernes. Dans une recherche sur les transformations récentes de la paternité, Dulac et al. (1993) constatent que la participation ponctuelle et sélective des pères aux tâches parentales « (...) suit de très près les stéréotypes sexuels traditionnels. » (p. 31). Les auteurs concluent que le partage inéquitable des tâches familiales fait en sorte que les mères sont soumises à des charges mentale et matérielle importantes.

*Les conséquences de la surcharge de rôles.* La surcharge de tâches et de responsabilités découlant des rôles sociaux s'accompagne d'un niveau de stress élevé (Lee, Duxbury & Higgins, 1994). Ce stress risque à son tour d'entraîner un état de fatigue chronique. C'est ce que constatent Descarries et Corbeil (1995b), alors qu'une majorité des participantes de leur enquête déclarent être à la course (78.8 %) et se sentir fatiguées en raison de la lourdeur de leurs tâches (57.1 %). Les chercheuses considèrent que les conflits liés à l'organisation du temps représentent un aspect majeur de la conciliation : « (...) le temps apparaît comme la contrainte nodale de l'expérience des mères en emploi. » (p. 108). De la même façon, une étude de Cyr et David (1991) portant sur la dualité carrière-maternité chez un groupe de professeures et chercheuses universitaires confirme la présence de fatigue et de surcharge de travail chez ces femmes professionnelles. Selon Barnett et Baruch (1987), ce sentiment de surcharge quasi-constant, allié à la conflictualité des demandes reliées aux rôles, rendrait les femmes

vulnérables à la tension de rôles dont parlent Greenhaus et Beutell (1985).

En bout de ligne, le sentiment d'épuisement représente la conséquence physique et affective de la surcharge de rôles. Selon Fahmy et Lee-Gosselin (1989), la surcharge et le manque de temps attribuables au cumul des rôles féminins se concrétisent dans la difficulté qu'éprouvent beaucoup de femmes à trouver un équilibre émotif et temporel satisfaisant entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Ce style de vie, parfois coûteux pour la santé physique et mentale (Tanguay et Streit, 1993), est pourtant celui d'un grand nombre de mères au travail. Malgré tout, les femmes tiendraient à conserver leur double statut de mère et de travailleuse, si l'on en croit Fahmy et Lee-Gosselin (1989):

Les femmes qui travaillent le font pour obéir à une double nécessité; l'une d'ordre matériel : elles ont besoin de gagner leur vie; l'autre, d'ordre psychologique : elles estiment, pour une variété de raisons, que le travail est un élément essentiel à leur développement personnel. (p.151)

À ce sujet, Descarries et Corbeil (1995a) expliquent que les femmes ne veulent pas renoncer à ce double statut parce que celui-ci s'intègre désormais à leur concept de soi et à leur identité de mère et de travailleuse.

Comme on le voit, conflits d'horaire et surcharge des rôles demeurent des notions apparentées. Mais une distinction s'impose pour plus de clarté : alors que le conflit

d'horaire comporte une dimension temporelle des demandes découlant des rôles multiples, la surcharge de rôles traduit plutôt l'aspect quantitatif de ces mêmes demandes.

### *Les conflits normatifs*

Lorsqu'un comportement spécifique attendu et adopté à l'intérieur d'un rôle donné entre plus ou moins fortement en contradiction avec celui exigé socialement par un autre rôle, il se produit un type particulier de conflit intrapsychique appelé *conflit normatif* (Holahan et Gilbert, 1979a). Le conflit normatif est ainsi nommé parce qu'il est en lien avec les normes sociales, les attentes culturelles et la vision stéréotypée de la masculinité et de la féminité. Par exemple, la femme qui se sent obligée d'agir « comme un homme » au travail et « comme une femme » à la maison risque fort d'expérimenter un conflit de cette nature, conflit qui s'accompagne souvent d'anxiété et de culpabilité (Saint-Onge, 1984). Selon Greenhaus et Beutell (1985), la difficulté qu'éprouve la personne à ajuster ses comportements de manière à répondre aux exigences de chaque rôle la rend susceptible de vivre un conflit normatif entre le travail et la famille. Pour leur part, Holahan et Gilbert (1979a) croient que l'expérience de conflits de rôles souvent observés chez les femmes de carrière s'explique, en partie du moins, par une ambiguïté normative prévalant au niveau des rôles occupés. Dans le même ordre d'idées, Betz et Fitzgerald (1987) précisent que ce sont les valeurs sous-jacentes aux exigences des rôles qui sont contradictoires et source de conflits : par exemple, on s'attend à ce que les femmes de carrière fassent preuve d'un grand engagement au travail comme les

professionnelles qu'elles sont, mais en même temps, on voit d'un mauvais œil ces mères qui ne donnent pas priorité à leur famille. Fahmy et Veillette (1997) soulignent à ce propos la difficulté pour les femmes d'affirmer, à l'intérieur des organisations, des valeurs et une identité vécues comme *féminines*. Il semble que la contrainte sociale du rôle maternel se double du poids du modèle maternel internalisé, si l'on en croit Houel (1998):

La femme salariée moderne peut être la proie d'un conflit interne entre deux images de la mère, celle de la mère qui ne travaillait pas, dans les années soixante, bonne mère au foyer, image rassurante de l'enfance et du passé, et celle de la même mère qui l'a poussée à faire des études et à travailler. (p. 161)

### *L'interférence entre le travail et la vie familiale*

Pressentant une source potentielle de conflits interrôles, plusieurs chercheurs se sont intéressés aux relations et interférences existant entre le monde du travail et le monde de la famille, dans le but d'en préciser la nature et les conséquences.

### *La nature et les conséquences de l'interférence travail-famille*

Dans leurs recherches sur le stress au travail, Gutek, Repetti et Silver (1988) se penchent sur les connexions liant le travail aux autres domaines de vie. Dans leur recension des écrits à ce sujet, elles font ressortir, entre autres, un phénomène courant qu'elles nomment *processus de débordement psychologique* par lequel un état affectif découlant de l'exercice d'un rôle donné se répercute au niveau d'un autre rôle. En ce

sens, le débordement décrit un phénomène essentiellement émotif. Pour Gutek et al. (1988), la valence de ce processus est neutre en soi, de telle sorte que l'influence d'un domaine de vie sur l'autre peut revêtir tout aussi bien un caractère positif que négatif, selon la nature des événements en question. Par exemple, un événement heureux survenant dans la famille peut avoir un effet bénéfique sur la performance ou la motivation au travail, et vice versa. Il en est de même pour les événements stressants ou malheureux. Crouter (1984), quant à lui, préfère parler *d'interférence psychologique* pour décrire ce type de chevauchement entre le travail et la vie familiale où l'on observe une influence des événements de la vie familiale sur l'adaptation au travail, ou le contraire.

Dans le même ordre d'idées, Eckenrode et Gore (1990) considèrent que le stress vécu au travail peut, dans certains cas, entraîner de la détresse psychologique chez la personne, détresse qui, à son tour, se transmet aux autres membres de la famille. Toutefois, il arrive aussi qu'une situation pénible au travail mobilise les ressources familiales en favorisant une plus grande cohésion au sein de la famille; cette dernière joue alors le rôle de *tampon* ou de modérateur du stress au travail. Par ailleurs, Barnett et Baruch (1985) montrent qu'une expérience gratifiante au travail peut contrebalancer un vécu moins heureux par rapport au rôle de mère. Dans une autre recherche, Baruch, Biener et Barnett (1987) montrent que, dans des moments de tension vécue au niveau du couple, les enfants et le travail permettent à la femme d'obtenir certaines gratifications qui minimisent l'impact des conflits maritaux. À l'inverse, il semble qu'un climat et une



structure familiale favorables jouent un rôle important dans la satisfaction au travail (Sinacore-Guinn, Akçali & Fledderus, 1999).

*La perméabilité des frontières entre le travail et la famille*

L'univers du travail rémunéré a été longtemps considéré comme un monde en vase clos, un espace compartimenté, coupé des autres domaines de vie. Or, de toute évidence, il n'en est rien. Selon Kanter (1977), l'idée que le monde du travail et le monde familial sont deux univers séparés, sans influence l'un sur l'autre, et pouvant être étudiés séparément, constitue un mythe. Pour Chapman, Ingersoll-Dayton et Neal (1994), ces deux domaines de vie représentent « (...) des systèmes ouverts en constante interaction. » (traduction libre, p.284). De la même façon, Eckenrode et Gore (1990) expliquent le phénomène de la transmission du stress du domaine occupationnel au domaine familial, ou l'inverse, en suggérant que les individus établissent des frontières plus ou moins perméables entre ces deux mondes, rendant ainsi possible la circulation du stress d'un domaine de vie à l'autre. Dans le même ordre d'idées, Descarries et Corbeil (1998) soulignent que « (...) contrairement aux générations précédentes, les mères travailleuses n'entrevoient pas les sphères familiale et professionnelle en termes oppositionnels, mais bien selon une logique d'interrelations et de recouvrements. » (p.113).

*Une perméabilité des frontières différente selon le sexe.* La complexité de l'articulation travail-famille ne s'arrête pas là. Il semble exister une asymétrie sexuelle

quant à l'impact du stress familial sur le travail (Baudoux, 1992; Eckenrode et Gore, 1990; Gutek, 1993; Richter, 1990), bien que la recherche d'Emmons et al. (1990) n'ait pas été concluante sur ce point. Ainsi, le travail des mères souffrirait davantage de l'impact des soucis d'origine familiale que celui des pères. Dans une étude sur l'interférence famille-travail, Richter (1990) montre que les enfants téléphonent plus souvent à leur mère qu'à leur père sur les lieux de travail et que les femmes se sentent souvent préoccupées par leurs enfants lorsqu'elles sont au travail. D'autre part, les mères de son étude transportent plus souvent des préoccupations familiales au travail alors que les hommes, à l'opposé, demeurent plus longtemps préoccupés par leur travail lorsqu'ils regagnent le milieu familial. L'auteure conclut qu'il existe des différences entre les sexes concernant la nature des interférences entre le travail et la vie familiale, et va jusqu'à considérer cette perméabilité plus marquée des frontières entre la vie familiale et le travail chez les femmes comme un facteur de vulnérabilité à l'épuisement professionnel chez ces dernières.

Il ressort de ces études que les mères au travail ont tendance, encore aujourd'hui, à se sentir les premières responsables de l'éducation et des soins aux enfants. Si cette réalité se comprend facilement chez les mères seules, on est en droit de se demander pour quelles raisons ce sentiment persiste chez celles qui vivent en situation de couple. Le manque d'équité dans le partage des responsabilités familiales, de même que la perméabilité plus grande des frontières entre le travail et la vie familiale chez les femmes expliquent en partie seulement pourquoi, à un niveau plus profond, ces

dernières se vivent souvent comme étant le *parent psychologique*, c'est-à-dire le parent qui se préoccupe davantage du bien-être des enfants. Dulac et al. (1993) expliquent ce phénomène par l'influence des conditionnements socioculturels qui font en sorte que la mère est encore perçue individuellement et socialement comme le parent principal, même dans les familles à double carrière. À côté de ce point de vue socioculturel, une approche développementale apporte un éclairage différent. Cette approche, qui met de l'avant la perspective relationnelle du développement féminin, permet de comprendre pourquoi l'ingérence du rôle parental dans le domaine occupationnel semble davantage présente chez les mères.

#### *L'interférence travail-famille et l'aspect relationnel féminin*

Certaines chercheuses remettent en question les modèles du développement humain traditionnellement présentés en psychologie. Selon ces modèles, le développement humain doit tendre vers une maturité caractérisée par l'autonomie progressive de la personne. Ce postulat, qui s'appuie sur la séparation, rend suspecte l'évolution qui se réaliserait à travers les liens (Spain et Hamel, 1996). Or, des auteures comme Gilligan (1986), Josselson (1987), Surrey (citée dans Spain et Hamel, 1996), considérées comme les théoriciennes du *soi relationnel*, pensent que les modèles traditionnels du développement ne reflètent pas l'expérience de vie des femmes : ces dernières se développeraient plutôt à travers le maintien des liens qu'elles entretiennent avec les personnes significatives. Josselson (1987) pense que le développement féminin est possible avec et non malgré ces relations. Elle suggère de placer l'attachement

comme fondement de l'expérience de soi des femmes et d'associer la maturité à la capacité de plus en plus grande pour les relations profondes. Pour Gilligan (1986), l'empathie et la sollicitude pour autrui, souvent observées chez les femmes, sont des forces qui reflètent le développement dans l'interdépendance.

À la lumière de cette perspective relationnelle, nous pouvons supposer que la difficulté éprouvée par de nombreuses femmes à compartimenter les domaines du travail et de la famille est en lien avec leur façon de se vivre comme étant reliées aux autres, spécialement à ceux dont elles se sentent responsables, en l'occurrence leurs enfants. En d'autres mots, comme le proposent Spain, Bédard et Paiement (1998), les femmes orchestrent les différentes sphères de leur vie (professionnelle, familiale, sociale) en fonction des liens qu'elles établissent avec les personnes qui leur sont chères. Cette dimension relationnelle de l'identité féminine est également soulignée par Streit et Tanguay (1989) dans leur étude auprès d'un groupe de jeunes professionnelles.

En résumé, que ce soit pour des raisons sociales, culturelles ou développementales, les frontières psychologiques établies par les femmes entre leur travail et leur vie familiale s'avèrent relativement perméables et sont donc susceptibles de laisser filtrer les influences et préoccupations reliées à ces deux domaines de vie. Il nous apparaît pertinent de tenir compte de ces multiples recouvrements entre le monde du travail et le monde familial afin de saisir de façon holistique l'expérience de la conciliation travail-famille. Il nous semble également que cette interpénétration des sphères occupationnelle

et familiale, plus marquée pour les mères que pour les pères, semble reliée aux besoins évolutifs des enfants au sein de la famille. La prochaine partie de la recension des écrits se propose donc d'explorer la situation familiale des mères en emploi, situation traduite par les différentes étapes de la vie familiale, afin de mieux documenter l'impact de cette variable contextuelle sur l'harmonisation travail-famille.

### Les étapes de la vie familiale

La perspective des étapes de vie dans l'étude de l'articulation travail-famille a été peu utilisée d'après la recension des écrits effectuée pour la présente recherche. Certes, plusieurs auteurs comme Erickson, Levinson, Vaillant et d'autres utilisent la notion de *cycles de vie* pour décrire le développement psychosocial de l'individu, de la naissance à la mort (Houde, 1991). La notion de cycles de vie comporte une dimension temporelle; elle réfère au concept de « tâches de vie » qui, par extension, s'apparente aux exigences des rôles sociaux exercés par les individus. Par ailleurs, nous constatons que cette perspective développementale n'a été utilisée, selon les écrits recensés, que dans des recherches réalisées auprès de participants majoritairement ou exclusivement masculins.

### *Les premiers travaux*

Lopata (cité dans Hall, 1975) est l'un des premiers chercheurs à s'intéresser à la perspective des étapes de la vie familiale dans l'étude des liens entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour cet auteur, les étapes de la vie familiale peuvent être représentées par l'âge des enfants. Cette façon de concevoir les stades de la vie familiale

est d'ailleurs partagée plus tard par Kline et Cowan (1988). Lopata considère que la présence au foyer d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire entraîne une augmentation des demandes et des responsabilités familiales, demandes qui, à leur tour, rendent plus ardu le partage équilibré des investissements occupationnels et parentaux.

### *L'âge des enfants et l'harmonisation travail-famille*

Les difficultés plus importantes vécues dans l'harmonisation travail-famille par les mères de jeunes enfants sont par la suite confirmées par plusieurs autres chercheurs (Fahmy et Veillette, 1997; Greenhaus et Beutell, 1985; Hall, 1975; Hall et Gordon, 1973). Par exemple, Hall (1975) s'inspire de Lopata (cité dans Hall, 1975) en utilisant cette variable des étapes de vie familiale dans une étude effectuée auprès de femmes universitaires ayant des enfants. Il trouve une relation significative entre, d'une part, les stades de la vie familiale, et, d'autre part, les pressions découlant des rôles cumulés, les conflits de rôles et la satisfaction de vie. Les analyses de variance montrent que les stades de la vie familiale sont plus déterminants que le nombre de rôles exercés dans l'explication des pressions vécues par les femmes de son étude. Tout comme Lopata, Hall (1975) démontre que les exigences du rôle parental sont plus grandes quand les enfants sont plus jeunes. Mais, contrairement à ce qui était prévu, il semble que ces pressions demeurent élevées durant l'adolescence des enfants. Le petit nombre de participants ( $n = 17$ ) rend toutefois ce dernier résultat moins valide, comme le mentionne Hall lui-même. De son côté, Bailyn (1978) retient l'âge des enfants comme facteur prédisposant à l'épuisement professionnel chez les mères en emploi.

Plus près de nous, une enquête de Corbeil et al. (1994) révèle qu'une majorité de mères d'enfants préscolaires, soit 67.5 %, rapportent de la fatigue et le sentiment d'être dépassées par la multitude des tâches à accomplir. Cette constatation rejoint celle faite par Villeneuve et al. (1999) dans un rapport portant sur la conciliation travail-famille remis au Conseil de la famille et de l'enfance du gouvernement du Québec. Ces auteurs notent que le niveau de stress associé à la pression du temps est plus élevé au sein des familles à double revenu, et plus encore s'il y a présence de jeunes enfants.

Par ailleurs, la probabilité élevée que les mères d'enfants préscolaires vivent davantage de conflits travail-famille que leur conjoint est confirmée par Emmons et al. (1990) dans leur étude comparative auprès de femmes professionnelles, mères d'enfants d'âge préscolaire et exerçant dans les domaines des affaires et de l'enseignement supérieur, ainsi qu'auprès de leur conjoint. Les chercheuses trouvent que la majorité des mères de leur échantillon (75%) expérimentent des conflits entre leurs responsabilités familiales et professionnelles, et ce, 2 à 3 fois par semaine en moyenne, en comparaison avec les conjoints qui rapportent ne vivre de tels conflits qu'une fois par semaine en moyenne. Seulement 2.2 % des femmes ne rapportent pas de tels conflits inter rôles. De plus, la surcharge vécue au travail est corrélée positivement avec un niveau plus élevé de conflits travail-famille.

Certains auteurs se sont intéressés aux stades de carrière en lien avec la conciliation travail-famille. Pour les femmes de carrière, qui expérimentent fréquemment un conflit

entre leurs aspirations professionnelles et leurs responsabilités familiales, l'articulation travail-famille s'avère d'autant plus problématique que le moment le plus exigeant de l'éducation des enfants correspond souvent au stade le plus crucial de leur établissement dans une carrière (Gray, cité dans Saint-Onge, 1984). Toutefois, pour Richter (1990), l'âge des enfants demeure un facteur plus déterminant que le stade de carrière ou encore l'âge de la mère dans l'explication des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

L'ensemble de ces études semble donc confirmer l'existence d'un lien entre les différents types de conflits travail-famille, la surcharge et la présence de jeunes enfants au sein de la famille. C'est pourquoi nous considérons les étapes de la vie familiale comme une variable importante pouvant influencer l'intensité des conflits travail-famille et conséquemment l'harmonisation des rôles occupationnel et parental. C'est à partir de cette variable, représentée par l'âge des enfants, que nous comparerons des groupes de mères au travail dans la présente recherche.

Par ailleurs, les écrits recensés soulignent que, outre la situation familiale, les attitudes adoptées à l'égard des rôles représentent un facteur important à considérer dans l'étude de l'articulation travail-famille (Barnett, Marshall et Singer, 1992; Holahan et Gilbert, 1979a, 1979b). La pertinence d'étudier l'importance relative accordée au travail par rapport aux autres rôles de la vie est également mentionnée par des auteurs comme Bujold, Fournier, Drolet et Monette (1996) et Quintanilla et Wilpert (1988).



L'importance accordée aux différents rôles sociaux, en particulier au rôle occupationnel, nous apparaît donc un facteur pertinent à retenir, d'autant plus que cette variable a été peu étudiée, à notre connaissance, sous l'angle de l'harmonisation travail-famille, d'où l'originalité de ce travail. Cette variable attitudinale fait l'objet de la prochaine section du contexte théorique.

### La centralité du travail

Il est généralement reconnu que l'activité de travail et ses conséquences revêtent une importance considérable pour la majorité des individus, des organisations et des sociétés. En effet, dans la plupart des pays industrialisés, le travailleur moyen consacre le tiers de son temps au travail rémunéré. Certes, le travail répond à des besoins économiques : il faut bien gagner sa vie! Mais à côté de sa valeur instrumentale évidente, le travail remplit pour plusieurs une fonction de réalisation de soi (Harpaz, 1985; Joulain, 1998; Lundberg et Peterson, 1994; Riffault, 1994).

### *Quelques définitions*

La centralité du travail est un concept d'abord utilisé par des chercheurs oeuvrant dans le secteur du développement de carrière et de la psychologie du travail (Bujold et al. 1996; Joulain, 1998; Quintanilla et Wilpert, 1988; Ripon, 1987). La centralité représente l'importance que l'individu accorde à son rôle de travailleur. Certains auteurs n'utilisent pas le terme de *centralité*, mais bien celui d'*importance* (Super, 1980, 1990) ou encore de *saillance* du rôle professionnel (Fitzgerald, Fastinger & Betz, 1995;

Greenhaus et Simon, 1977) pour décrire l'importance relative du travail et de la carrière dans la vie de la personne.

Malheureusement, le construit de centralité du travail est source de beaucoup de confusion dans les écrits recensés. Ce manque de clarté provient du fait que les auteurs utilisent une nomenclature variée pour parler de concepts similaires : importance du travail, engagement ou implication au travail, identification au travail, etc. Ainsi, Dubin (1956) introduit le concept d'*intérêts centraux de la vie* pour désigner l'importance relative accordée aux différents domaines de vie. Cette idée repose sur une préférence pour certains rôles par rapport à d'autres. La centralité du travail représente donc pour Dubin (1956), l'importance et l'intérêt que l'individu accorde au travail en général dans sa vie. Par la suite, cette conceptualisation de la centralité du travail est utilisée dans d'autres recherches (Dubin, Champoux & Porter, 1975; Mannheim et Cohen, 1978).

Pour sa part, Kanungo (1982) tente de démontrer que la centralité du travail est un construit distinct de celui d'engagement ou d'implication au travail. Paullay, Allinger et Stone-Romero (1994) définissent plus clairement ces deux concepts. Pour ces derniers auteurs, la centralité du travail est un construit représentant « (...) les croyances d'un individu relativement au degré d'importance que celui-ci accorde au travail dans sa vie » (traduction libre, p. 225) alors que l'engagement au travail décrit plutôt « (...) à quel point un individu se montre préoccupé cognitivement, engagé et concerné par son travail actuel. » (traduction libre, p. 225).

C'est toutefois la perspective de Dubin (1956) qui est choisie et développée par une équipe de recherche internationale portant sur le sens du travail. Cette importante étude, nommée *Mean of Working* (MOW International Research Team, 1987), est fréquemment citée dans les écrits consultés. Comme elle a inspiré plusieurs autres recherches consacrées à l'étude du sens du travail, qu'elle propose un concept intéressant de centralité du travail assortie d'une mesure de centralité claire et concise qui nous apparaissent pertinents à cause de leur référence aux différents domaines de vie, nous avons choisi cette conceptualisation et cet instrument dans le cadre de notre étude.

#### *Le concept de centralité du travail selon l'étude MOW*

Comme il a été mentionné précédemment, l'équipe de MOW (1987) a développé un modèle établissant le sens sociopsychologique accordé au travail par l'être humain moderne, modèle permettant dans un deuxième temps de comparer les valeurs de différents groupes culturels dans ce domaine. Ce modèle s'appuie sur la conception que « (...) le sens du travail est déterminé par les choix et les expériences de l'individu ainsi que par les contextes organisationnel et environnemental dans lesquels il travaille et vit. » (traduction libre, p.15). Selon les chercheurs de MOW (1987), le terme *centralité du travail* décrit quant à lui « (...) une croyance générale quant à la valeur du travail dans sa vie. » (traduction libre, p. 17).

Trois construits principaux s'articulent autour du sens du travail. Le premier construit est la centralité du travail proprement dite, concept qui réfère au degré

d'identification et d'implication au travail. Le deuxième construit fait référence aux normes sociétales qui obligent l'individu à travailler et lui confèrent certains droits. Finalement, le troisième concept réunit les gratifications apportées par le travail et les buts personnels entretenus à l'égard du travail. Comme ces deux derniers construits débordent du cadre de la présente étude, nous ne développerons ici que le premier construit de ce modèle, c'est-à-dire la centralité du travail.

#### *L'aspect identificatoire de la centralité du travail*

Le fait d'accorder de l'importance au travail est étroitement relié à l'identification au travail. Cette identification est le résultat d'un double processus, à la fois cognitif et affectif. Les chercheurs de MOW (1987) ciment l'identification au travail de deux façons : la première, en explorant la valeur accordée au travail – en termes absolus – en tant que rôle social ou tâche de vie; la seconde, en cherchant à connaître l'importance relative accordée au travail comparativement aux autres rôles ou tâches de vie remplis par la personne. Ces deux composantes réunies donnent l'indice de centralité du travail pour un individu.

*L'identification cognitive au travail.* Ici, la personne met en œuvre un processus cognitif lorsqu'elle est invitée à comparer le travail, en tant qu'activité, à la perception qu'elle entretient à propos d'elle-même. Elle en arrive alors à déterminer si le travail est central ou périphérique à son image de soi. Elle peut estimer que le travail est l'un des aspects les plus importants de sa vie, ou encore évaluer que le travail est moyennement

important ou peu important pour elle. En fait, le Soi sert ici de référent. En d'autres mots, les chercheurs tentent d'évaluer la place qu'occupe le travail dans la sphère identitaire de la personne.

Les cognitions sont également en jeu lorsque, par exemple, l'individu doit classer par ordre d'importance les différents domaines de sa vie, parmi lesquels figure le travail. Selon les chercheurs de MOW (1987), ce que l'individu juge « central » est en lien avec ses goûts et ses intérêts : plus la préférence d'un domaine de vie est marquée, plus la centralité par rapport à ce secteur est élevée. Cette façon de voir la centralité repose sur la prémisse que l'expérience humaine s'ancre à l'intérieur de plusieurs sphères ou domaines de vie, tels que le travail, la famille, les loisirs, la communauté ou la religion, et que les individus se différencient par leurs préférences pour un domaine de vie plutôt qu'un autre. Par exemple, une personne peut participer à un domaine de vie comme le travail pour des raisons essentiellement instrumentales, mais considérera quand même ce secteur comme étant moins central, alors qu'elle attachera une plus grande importance aux comportements reliés au domaine familial parce que ses préférences et intérêts vont vers ce secteur. La famille sera alors évaluée comme étant plus centrale que le travail ou les autres domaines de vie.

*L'identification affective au travail.* Parallèlement à cette identification cognitive, on peut observer une identification affective qui se traduit par des comportements d'implication au travail. L'implication au travail est considérée par les chercheurs de

MOW (1987) comme étant une réponse affective envers le travail en tant que partie intégrante de la vie d'un individu, réponse qui s'observe par des comportements spécifiques tels que le temps consacré aux activités de travail. Se montrer attaché à son travail ou à son organisation, tenir à conserver ce travail ou à exercer sa profession ou son métier même en l'absence d'obligations financières, consacrer de longues heures aux activités de travail sont des exemples de l'investissement affectif pour le travail dont font preuve certaines personnes. Les chercheurs de MOW (1987) considèrent que la centralité du travail et les comportements d'implication au travail se renforcent mutuellement. Par exemple, si un individu montre une centralité du travail élevée, il est fort probable qu'il fera preuve également d'un engagement élevé au travail, parce que le rôle occupationnel fait partie de son identité personnelle et sociale. De même, son identité sera consolidée à travers les activités de travail.

En résumé, la centralité du travail est un construit qui peut être mesuré à partir des cognitions et des affects qui reflètent l'importance qu'un individu accorde au travail en général à un temps donné de sa vie.

### *Les facteurs influençant la centralité du travail*

Les individus n'accordent pas tous la même importance au travail ainsi qu'aux autres rôles de la vie (Super, 1980, 1990). En fait, les écrits recensés montrent que de nombreux facteurs influencent la centralité du travail. Parmi eux figurent certains traits de personnalité comme le besoin d'accomplissement (Mannheim et Cohen, 1978), des

facteurs contextuels telles les caractéristiques de l'emploi et les caractéristiques familiales, de même que des facteurs démographiques tels l'âge, le sexe et le niveau de scolarité.

### *Les facteurs de personnalité*

Certains traits de personnalité semblent en lien avec la centralité du travail. Par exemple, certaines personnes ressentent plus intensément que d'autres un besoin d'accomplissement, besoin qu'elles cherchent à combler par le travail rémunéré. À ce propos, Mannheim, Baruch & Tal (1997) décrivent les individus *centrés sur le travail* : ce sont des gens satisfaits de leur travail, très engagés envers leur organisation, performants, bénéficiant de salaires élevés et montrant un grand besoin d'accomplissement. Selon ces auteurs, l'orientation vers le travail, qui reflète une centralité élevée, ne décline pas avec l'âge, particulièrement en ce qui concerne les professionnels. Cette façon de voir implique que la centralité du travail est considérée comme une caractéristique plutôt stable de l'individu, peu encline à se modifier sous les pressions de l'environnement personnel ou social, car reliée au tempérament. Cet aspect statique de la centralité du travail nous laisse perplexe, car il vient en contradiction avec de nombreuses autres recherches qui mettent de l'avant le côté dynamique et changeant de la centralité du travail, recherches qui seront exposées plus loin dans cette section.

### *Les facteurs reliés aux caractéristiques de l'emploi*

Du côté des caractéristiques de l'emploi, plusieurs recherches établissent un lien

entre la centralité du travail et certaines caractéristiques de l'emploi comme le type de profession (Bujold et al. 1996; Joulain, 1998; MOW, 1987;) et la précarité d'emploi (Mannheim et Cohen, 1978; MOW, 1987; Verquerre, Masclet & Durand, 1999). Ainsi, l'étude internationale de MOW (1987) trouve que les ingénieurs, les enseignants et les travailleurs autonomes montrent une centralité du travail élevée alors que l'inverse est observé chez les étudiants et les travailleurs temporaires. Cette centralité du travail plus élevée chez les travailleurs autonomes est également retrouvée par Mannheim et Cohen (1978). D'après l'explication fournie par Verquerre et al. (1999), il semble que plus les individus sont démunis ou inquiets devant la précarité du marché de l'emploi, plus le travail devient une valeur centrale, évoquant le dicton populaire « Ce qui est rare est cher. ».

Mannheim et Cohen (1978) trouvent des différences de centralité significatives selon les catégories d'emploi, les enseignants et les scientifiques affichant la plus grande centralité et les employés travaillant dans le secteur des services montrant la centralité la plus basse. Ces auteurs pensent que ce sont les gratifications, intrinsèques ou extrinsèques, retirées du travail qui demeurent les meilleurs prédicteurs de la centralité du travail. Selon Gecas et Seff (1990), un travail permettant de relever des défis et d'exercer une certaine autonomie aide à maintenir et rehausser l'estime de soi; conséquemment, l'individu aura une centralité du travail élevée. Par contre, si le travail ne lui permet pas de se sentir compétent, d'exercer ses talents et sa créativité, ce même individu focalisera ses intérêts vers un autre domaine de vie où il pourra maintenir et



rehausser sa valeur personnelle (Kanter, 1977). Il ressort de ces dernières études que l'importance accordée au travail comme aux autres domaines de vie semble reliée à la qualité de l'expérience vécue dans l'exercice des rôles (Barnett et Baruch, 1985; Baruch et Barnett, 1986), qualité qui permet la satisfaction de besoins individuels importants.

### *Les facteurs reliés aux caractéristiques familiales*

Quelques auteurs soulignent le rôle du contexte de vie dans la détermination par l'individu du domaine de vie le plus important pour lui. Ainsi, Super (1990) considère que l'importance accordée aux rôles varie en fonction des cycles de vie. En fait, l'importance des rôles s'accroît et décroît selon les stades de la vie et selon les tâches développementales qui y sont rattachées. L'importance accordée aux rôles s'évalue par le temps consacré aux rôles ainsi que par le degré d'investissement émotionnel de ceux-ci. Par exemple, le rôle parental peut être fortement investi émotionnellement durant la période où les enfants sont à la maison, puis perdre de l'importance par la suite au profit du rôle occupationnel. Pour sa part, Aryee (1992) croit que l'importance accordée au travail dépend du stade de carrière ou encore du stade de vie; ainsi, la centralité du travail est plus élevée au début des stades adultes, alors que la famille devient un environnement saillant plus tard dans la vie. Ces dernières recherches ont le mérite de ne pas négliger le contexte de vie des personnes dans l'étude de la centralité des rôles sociaux de même qu'elles laissent entrevoir le lien possible entre la situation familiale, par extension les étapes de la vie familiale, et l'importance accordée au travail, ce que propose de clarifier la présente recherche.

### *Les facteurs démographiques*

*Le sexe.* Les hommes et les femmes montrent-ils des niveaux de centralité du travail comparables? À ce sujet, l'étude de MOW (1987) trouve des différences en fonction du sexe : 45 % des hommes de cette étude ont une centralité élevée comparativement à 37 % des femmes qui se retrouvent par contre en plus grande proportion dans le groupe avec centralité modérée, soit 53 %, par rapport à 46 % des hommes dans cette même catégorie.

Par ailleurs, Bujold et al. (1996) ne relèvent pas une telle différence entre les sexes concernant la centralité du travail. Dans leur recension des écrits effectuée dans le cadre de leur recherche sur la transition études-travail, les auteurs soulignent que, selon les publications scientifiques des années soixante-dix, les femmes font preuve d'une centralité du travail plus basse que leur conjoint et que les hommes en général. Toutefois, les écrits plus récents montrent qu'au contraire, la centralité du travail se révèle modérée à très élevée chez la plupart des gens dans notre société, et ceci tant chez les hommes que chez les femmes. Bujold et al. (1996) soulignent que les femmes orientées vers la carrière « (...) rencontrent plus de difficultés, dans la société actuelle, à concilier le rôle professionnel avec les rôles traditionnels qu'elles ont depuis longtemps exercés. » (p. 73). Selon les auteurs, cette difficulté à concilier carrière et responsabilités familiales montre que la situation de la femme par rapport au travail reste encore aujourd'hui passablement différente de celle de l'homme.

*L'âge.* Selon MOW (1987), il existe également une corrélation positive modérée et significative entre la centralité du travail et l'âge des travailleurs, les personnes de cinquante ans et plus ayant tendance à montrer une centralité plus élevée que les moins de trente ans. Toutefois, notons que Riffault (1994) explique plutôt cette corrélation positive entre l'âge et la centralité du travail par les caractéristiques mêmes de l'emploi : selon cette chercheuse, la qualité de l'emploi augmentant souvent avec l'ancienneté, les individus plus âgés trouvent plus facilement dans leur travail valorisation et épanouissement. Par ailleurs Super (1980), observant que les jeunes décrochant leur premier emploi y accordent souvent beaucoup d'importance et font preuve à l'endroit du travail d'un investissement psychologique marqué, conclut que jeunesse et centralité ne sont pas mutuellement exclusives.

*Le niveau de scolarité et le statut socioprofessionnel.* Les écrits sur la conciliation travail-famille font une large place aux recherches effectuées auprès de femmes majoritairement professionnelles et scolarisées. Dans l'ensemble, ces études établissent que ces professionnelles valorisent le travail rémunéré. Ainsi, Baudoux (1992) observe que ce sont les participantes les plus scolarisées et les non mères venant de familles nombreuses qui indiquent le plus fréquemment leur volonté de se consacrer à des études supérieures, à leur travail ou à leur carrière. Il est plausible que les personnes qui investissent temps, argent et énergie dans une formation plus poussée aient tendance à considérer importante leur occupation, souvent choisie plutôt qu'imposée, et le travail en général. Il semble également qu'une éducation familiale qui valorise la scolarisation influence le choix des individus de poursuivre des études supérieures.

De leur côté, Mannheim et Cohen (1978) trouvent une corrélation positive entre la centralité du travail et le niveau de scolarité. À ce sujet, Mannheim et al. (1997) apportent des précisions dans une étude comparative de la centralité du travail et de la planification de carrière selon le sexe. Si, dans l'ensemble, les femmes de leur échantillon montrent une centralité plus basse et qu'elles élaborent moins de plans de carrière que les hommes, des analyses de variance plus poussées établissent que cette différence ne demeure que pour les statuts d'emploi moins élevés, et ne s'observe plus pour les statuts socioprofessionnels élevés. Cette étude suggère d'une part que les femmes professionnelles et scolarisées estiment leur rôle occupationnel tout aussi important que ne l'estiment les hommes, et d'autre part que les femmes de statut socioprofessionnel moins élevé ont tendance à montrer une centralité du travail plus basse.

Dans le même ordre d'idées, Emmons et al. (1990) sont d'avis que les femmes professionnelles considèrent leur profession non pas comme un second rôle, mais plutôt comme un « second premier rôle » (traduction libre, p. 64). Cet investissement psychologique plus intense du travail s'expliquerait, selon Stoltz-Loike (1992) par le fait que la carrière fait partie de l'identité personnelle et du concept de soi de ces femmes.

Par ailleurs, le terme « femme de carrière » fait référence à celle qui désire faire du travail une partie centrale de sa vie adulte, en d'autres mots qui montre une centralité du

travail élevée. Richardson (cité dans Saint-Onge, 1984) résume ainsi le profil de la femme de carrière :

Nous définirons la femme de carrière comme celle dont l'intérêt pour la carrière est aussi grand, sinon plus, que pour le mariage et la famille. (...) Elle possède un fort besoin d'accomplissement et cherche à se réaliser personnellement dans son travail, peu importe que celui-ci soit traditionnellement dominé par les hommes ou par les femmes. (p.380)

Dans une étude portant sur la diversité des trajectoires de carrière chez les femmes, et sous la perspective relationnelle du développement féminin – perspective exposée précédemment dans ce travail – Spain et al. (1998) montrent que le cheminement de carrière des femmes n'est pas conçu comme nécessairement linéaire, ni orienté vers le succès à tout prix, pas plus qu'il ne résulte d'une simple addition du mariage, des enfants et du travail. En fait, ce cheminement de carrière semble plus complexe que celui des hommes à cause de l'importance qu'elles accordent aux dimensions relationnelles, maternelles et familiales de leur vie (Spain, Bédard & Paquet, 1983). L'importance accordée au travail fluctue selon l'occurrence d'événements de vie tels le mariage, la séparation ou le divorce, la naissance d'un enfant, le départ des enfants du foyer, etc. Ces événements entraînent un nouveau partage de l'investissement d'énergie entre les différentes sphères d'activité, y compris celle de la carrière, parfois à la hausse, parfois à la baisse. Spain et al. (1998) mentionnent à ce sujet que lorsque les femmes évoquent leur vie professionnelle, « (...) elles ne peuvent échapper à une perspective globale de leur vie où toutes les sphères d'activités interagissent. La vie professionnelle n'occupe

pas une place étanche : parfois, elle domine les autres domaines de vie, parfois elle leur est assujettie. » (p.150). En fait, le choix professionnel des femmes doit être considéré comme un choix de vie.

Quelle que soit l'importance accordée par les femmes au travail ou à la vie personnelle et familiale, toutes tiennent compte des enfants ou des personnes significatives - les amis ou le conjoint - dans la réalisation de leurs projets de vie, si l'on en croit l'étude exploratoire de Cloutier, Trottier et Laforce (cités dans Bujold et Gingras, 2000), menée auprès de bacheliers et bachelières huit ans après l'obtention de leur diplôme universitaire. Les auteurs de cette recherche portant sur les liens entre l'insertion professionnelle et les projets de vie observent également que ce positionnement par rapport aux enfants ou aux personnes significatives est beaucoup moins observé chez les hommes.

Il importe de souligner que plusieurs des études citées ont été réalisées auprès de femmes professionnelles, mais que peu de recherches ont été menées auprès de femmes moins scolarisées. En réalité, nous savons peu de choses sur le rapport que ces femmes entretiennent avec le travail. En d'autres mots, quelle importance ces mères travailleuses de statut socioprofessionnel moins élevé accordent-elles à leur travail en général? Montrent-elles nécessairement une centralité plus basse que les femmes professionnelles? Quelle importance accordent-elles au travail lorsqu'elles comparent ce rôle à leurs autres rôles sociaux? La présente recherche tente de répondre à ces questions

en comparant des mères en emploi non seulement en fonction de leur situation familiale, mais aussi en fonction de leur statut socioprofessionnel.

Pour résumer cette partie traitant des facteurs influençant la centralité du travail, nous constatons qu'une certaine ambiguïté persiste quant à la nature statique ou dynamique de la centralité du travail. Toutefois, nous sommes encline à penser que l'importance accordée au travail comme aux autres rôles sociaux majeurs se modifie tout au long de la vie selon le contexte de vie, ceci dans un but adaptatif. Par ailleurs, les écrits recensés établissent de façon non équivoque l'influence de nombreux facteurs individuels et environnementaux sur la centralité du travail.

### *Les conséquences de la centralité du travail*

Il convient maintenant de se demander dans quelle mesure la centralité du travail module l'intensité des conflits entre le travail et la vie familiale, le sentiment de surcharge et, globalement, l'expérience d'harmonisation travail-famille. La prochaine partie du contexte théorique aborde ce sujet.

### *La centralité du travail et les conflits travail-famille*

Les résultats de plusieurs recherches portant sur les effets du degré d'investissement au travail sur la conciliation travail-famille s'avèrent contradictoires, si l'on en croit les travaux consultés. En effet, certains auteurs considèrent qu'une centralité élevée chez les mères en emploi n'entraîne pas nécessairement une

intensification des conflits entre le travail et la vie familiale. Ainsi, Hall (1975) montre que les conflits interrôles chez les professionnelles sont d'abord et avant tout reliés aux étapes de la vie familiale. De leur côté, Frone et Rice (cités dans Tessier et al., 1992) trouvent qu'un fort degré d'engagement dans les rôles maternel et professionnel diminue le conflit entre ces deux rôles. Par ailleurs, Beutell et Greenhaus (1982) étudient les conflits travail-famille chez les femmes en relation avec la centralité du travail chez les deux conjoints. Les conclusions de leur étude montrent que les conjoints qui ont tous les deux le même niveau de centralité du travail, que cette centralité soit basse ou élevée, ressentent moins de conflits de rôles que les couples qui diffèrent à ce sujet. Les auteurs proposent comme explication que les couples accordant une importance similaire à leur travail, dans un sens comme dans l'autre, font aussi preuve d'une compréhension mutuelle quant aux aspirations, valeurs et préoccupations de leur partenaire concernant le travail, et mettent en place des stratégies d'accommodation réciproque entraînant une meilleure harmonisation travail-famille.

Par contre, d'autres auteurs attribuent à l'engagement au travail un rôle important dans la genèse des conflits travail-famille chez les femmes. Ainsi, Emmons et al. (1990) croient que les femmes professionnelles éprouvent davantage de conflits travail-famille que les non professionnelles en partie justement à cause de leur engagement plus grand au travail. En fait, ces mères professionnelles réunissent les deux conditions mentionnées par Aneshensel et Pearlin (1987) pour vivre les conflits de rôles, à savoir des demandes parentales fortes et inflexibles, telles qu'elles sont retrouvées dans les



jeunes familles, et l'engagement important au travail, souvent observé chez les gens de carrière.

Par ailleurs, certains auteurs (Pietromonaco et al., 1986; Tanguay et Streit, 1993) montrent qu'il existe un lien entre un faible engagement au travail et une plus grande détresse psychologique chez les femmes professionnelles et non professionnelles. Holahan et Gilbert (1979a) considèrent pour leur part que l'impact de l'engagement au travail n'est pas le même pour les hommes et les femmes de leur étude. Les résultats de leur étude montrent que, dans les familles à double revenu, de hautes aspirations par rapport à la carrière sont corrélées positivement avec les conflits de rôles chez les femmes, mais corrélés négativement chez les hommes. Les chercheuses suggèrent que de hautes aspirations de carrière chez les femmes vont à l'encontre des normes sociales du rôle féminin. À cet égard, nous pouvons nous demander dans quelle mesure l'évolution des mentalités quant au travail des femmes au cours des vingt dernières années a diminué l'intensité et l'impact de ce type de conflit normatif.

Comme nous pouvons le constater, les avis sont partagés quant aux conséquences pour les femmes de l'engagement au travail et de l'investissement du rôle occupationnel, notamment au niveau des conflits de rôles et de l'harmonisation travail-famille.

### La centralité du rôle parental

Comme l'étude de l'articulation travail-famille implique en soi d'explorer ces deux domaines de vie, notre vision serait incomplète sans une courte recension des écrits concernant l'importance accordée par les mères en emploi à leur rôle parental.

Bien que le travail soit relié à d'importantes identifications et qu'il représente une grande partie du sens de l'identité, le désir des femmes d'équilibrer leurs investissements entre les sphères professionnelle et familiale (Fahmy et Lee-Gosselin, 1989) montre que le travail, même choisi et valorisé, ne constitue pas l'unique source d'identification et d'intérêt (Marshall, 1989). Par ailleurs, la maternité revêt beaucoup d'importance pour un grand nombre de femmes. Selon l'enquête de Corbeil et al. (1994), les femmes accordent, dans une proportion de 51 % pour les diplômées de l'université et de 72 % pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, une place prépondérante à l'expérience de la maternité dans leurs vies. Cette étude suggère que la centralité de la maternité semble en lien avec le statut socioprofessionnel, mais aussi qu'une majorité de femmes, professionnelles ou non, valorisent le fait d'être mères. Cette enquête révèle également que les femmes de leur étude sont nombreuses à placer leur famille au premier rang dans leur échelle de valeurs. Une majorité de répondantes croient que la maternité est l'expérience de vie la plus importante qu'une femme puisse connaître (60.2 %) et que les femmes ont plus tendance que les hommes à faire passer leur famille avant leur travail (68.4 %).

Dans leur recension des écrits sur le rôle maternel et la santé mentale, Tanguay et Streit (1993) montrent que si les avis sont partagés en regard du lien entre la présence d'enfants au foyer et la santé psychologique de leur mère, active ou non sur le marché du travail, il y a consensus en ce qui concerne l'importance du rôle maternel qui demeure le plus investi, mais aussi le plus stressant des trois principaux rôles féminins. D'ailleurs, Thériault et Cyr (1996) sont d'avis que la décision de demeurer au foyer pour se consacrer à plein temps à l'éducation des enfants – lorsque cette décision provient d'un libre choix – est souvent directement influencée par l'importance accordée au rôle de parent.

Dans une recherche effectuée auprès d'éducatrices en garderies, Cournoyer (1994) constate que ces dernières se définissent toutes comme mères, qu'elles soient effectivement déjà mères, qu'elles souhaitent le devenir un jour et même qu'elles y aient renoncé : « Par les liens de la maternité biologique ou ceux de la maternité sociale, elles se définissent dans l'univers de la relation, du soin, de la responsabilité à l'égard des enfants. » (p. 88). Cournoyer conclut que les éducatrices de son étude valorisent la maternité en se plaçant toujours dans l'axe de l'identité maternelle et maternante. Ces données laissent supposer que ces femmes ont une centralité de la maternité élevée, et qu'elles investissent le rôle maternel parce que ce dernier consolide leur identité tout en leur procurant des gratifications.

Même si le modèle traditionnel féminin a évolué depuis les trente dernières années, les pressions sociales relatives au fait de devenir mère s'exercent encore sur les femmes

d'aujourd'hui, si l'on en croit une étude qualitative sur la parentalité menée par Spain et Bédard (1985). Les résultats montrent que la nécessité pour une femme de connaître la maternité revient souvent dans le discours masculin, mais que, par ailleurs, aucune femme ne mentionne l'obligation pour les hommes de devenir père.

En résumé, les femmes semblent accorder de l'importance tant à la vie familiale qu'au travail, ce qui rend les conflits entre ces deux domaines de vie à peu près inévitables. Comme les conflits génèrent du stress (Lazarus et Folkman, 1984), on s'attend à ce que les femmes utilisent différentes stratégies d'adaptation dans le but de rendre leur vie plus confortable. La dernière partie du contexte théorique porte sur ce sujet.

#### L'ajustement psychologique à la conciliation travail-famille

La recension des écrits montre que les mères en emploi adoptent diverses stratégies dans le but de faire face à la conciliation de leurs nombreux rôles (Elman et Gilbert, 1984; Hall, 1972; Kempeneers et Saint-Pierre, 1992). Parmi ces stratégies, l'importance de la recherche de soutien social, et plus particulièrement de soutien conjugal, est soulignée dans de nombreuses recherches portant sur le stress en général (Greenglass 1993; Hobfoll, 1986; Thoits, 1991; Wethington et Kessler, 1991) et sur l'articulation travail-famille (Chapman et al., 1994; Gilbert, 1992; Gilbert et Rachlin, 1987). Par contre, moins de chercheurs se sont intéressés à la stratégie identifiée par Hall (1972) et consistant en la modification de ses attitudes envers le rôle occupationnel. Il nous a

semblé pertinent de retenir cette dernière stratégie dans le cadre de cette étude afin d'évaluer dans quelle mesure la diminution de l'importance accordée au travail favorise l'harmonisation travail-famille.

### *La modification des attitudes envers le travail*

#### *La stratégie de la superfemme*

Hall (1972) étudie les mécanismes de coping utilisés par les femmes dans le but de diminuer leurs conflits interrôles. Dans sa typologie figurent des stratégies par lesquelles celles-ci tentent de modifier leurs propres comportements et attentes par rapport à un ou plusieurs rôles. En d'autres mots, l'une des stratégies consiste à diminuer ou augmenter l'importance accordée à un rôle, en fonction des circonstances. Toutefois, contrairement à ce qu'il avait prévu, Hall (1972) observe qu'une majorité de femmes, plutôt qu'établir des priorités ou encore de déléguer des responsabilités, adopte plutôt la stratégie de la *superfemme*, qui consiste à tenter de répondre à toutes les exigences de chaque rôle. Ces résultats sont également retrouvés par d'autres chercheuses comme Cyr et David (1991) dans leur étude auprès de professeures d'université, ainsi que par Fahmy et Lee-Gosselin (1989) qui considèrent le choix de cette stratégie comme reflétant une tentative de la part des femmes pour résoudre un conflit d'ambivalence vécu dans l'articulation travail-famille. Cette tendance est également retrouvée dans les études d'Elman et Gilbert (1984) et d'Emmons et al. (1990) qui, utilisant la typologie de Hall (1972), démontrent un lien entre un engagement élevé au travail et le choix de cette stratégie de la *superfemme*. Il apparaît donc que plusieurs femmes, pour qui travail et vie familiale

semblent revêtir une importance équivalente, ne cherchent pas à modifier leurs attitudes en rendant prioritaire un rôle par rapport aux autres : elles cherchent plutôt à réussir sur tous les fronts (Corbeil et al., 1994).

### *La modification de l'importance accordée à certains rôles*

Par ailleurs, d'autres études montrent que les femmes ne choisissent pas toujours cette stratégie de la superfemme. Ces recherches postulent que les femmes peuvent difficilement accorder autant d'importance à tous leurs rôles et tenter de remplir toutes les exigences de chaque rôle sans risquer de se retrouver tôt ou tard en état de tension chronique, de surcharge ou d'épuisement. Rendues à ce point, ces femmes seraient donc contraintes de modifier l'importance qu'elles accordent aux différents domaines de leur vie, dans un but adaptatif. Saint-Onge (1984) mentionne que la plupart des femmes professionnelles vivant des conflits entre le travail et la vie familiale choisissent de sacrifier les loisirs, le temps pour soi et les activités sociales afin de mieux se consacrer à leur travail et leur vie familiale. Les autres domaines de vie deviennent donc moins centraux.

Il arrive aussi que les femmes décident de cibler le domaine du travail afin d'y apporter des changements. Gilbert et Rachlin (1987) observent que plusieurs participantes de leur étude choisissent de diminuer leur investissement professionnel dans le but d'atténuer leurs conflits de rôles; en d'autres mots, la centralité du travail s'abaisse pour ces femmes. D'autres mères en emploi choisissent une profession moins

exigeante, se contentent d'un statut plus bas ou refusent des promotions, quand elles ne décident pas tout bonnement de quitter, de façon temporaire ou permanente, le monde du travail rémunéré, ce qui est considéré par Fahmy et Veillette (1997) comme un échec de la conciliation des rôles multiples. Le manque de sérénité et de disponibilité mentale qu'entraînent les demandes parentales limiterait, selon Baudoux (1992), les investissements professionnels des mères en emploi. Cette constatation est appuyée par Burke et McKeen (1994) qui observent que les femmes de carrière ayant des enfants travaillent en moyenne moins d'heures, font moins d'heures supplémentaires que les hommes, et vivent davantage d'interruptions de carrière. Roskies et Carrier (1994) trouvent également que les mères professionnelles vivant en couple font preuve d'un investissement moins grand de leur travail que les femmes professionnelles non mères. Dans le même ordre d'idées, Sekaran (1986) croit que la diminution des efforts et du temps consacrés aux activités de travail au profit de celles reliées au rôle parental observée chez les femmes est en lien avec la tension psychologique issue des conflits interrôles et de la surcharge vécus par les mères au travail.

Pour leur part, Saint-Pierre et Kempeneers (1998) trouvent que l'influence de la vie familiale sur la trajectoire professionnelle peut jouer tout aussi bien dans le sens d'une réduction que d'une intensification de l'activité professionnelle. Ainsi, selon les résultats de cette recherche, la naissance d'enfants et le poids des charges familiales représentent des événements familiaux qui contribuent à une baisse des activités occupationnelles, alors que le besoin d'accomplissement par le travail rémunéré et la précarité ou

l'instabilité d'emploi du conjoint sont des variables contextuelles liées à l'augmentation de l'implication au travail.

Il n'existe donc pas de consensus quant à la manière dont les femmes modifient leurs attitudes et leurs comportements par rapport au travail dans le but de mieux s'ajuster au stress issu de la conciliation. Donner priorité à son travail ou à sa vie familiale, ou encore tenter d'équilibrer ses investissements entre ces deux domaines de vie sont des processus qui nous apparaissent au cœur même de la conciliation travail-famille.

En conclusion de ce contexte théorique, la recension des écrits portant sur la conciliation des rôles multiples, en particulier des rôles occupationnel et parental, montre sans équivoque que cet exercice est intimement lié à l'expérimentation de conflits de rôles. Il ressort aussi clairement qu'une grande majorité de femmes rapportent vivre de tels conflits entre leur vie au travail et leur vie familiale, en particulier celles qui sont mères de jeunes enfants. Étant source de stress, ces conflits de rôles peuvent s'avérer néfastes pour le bien-être psychologique et la qualité de vie, d'où l'importance de mieux cerner les enjeux liés à la conciliation des rôles multiples.

Au-delà des similitudes se profile également toute la diversité des expériences de conciliation travail-famille. Plusieurs facteurs individuels et contextuels ont été étudiés afin de mieux comprendre cette variabilité. Toutefois, il nous apparaît que certaines variables pertinentes reliées à cette problématique ont été négligées. Ainsi, la variable



attitudinale de la centralité du travail a été peu étudiée ou encore a mené à des résultats contradictoires. À notre connaissance, très peu d'études portant sur l'articulation de la vie au travail et de la vie familiale se sont intéressées à l'importance relative accordée au travail par rapport aux autres domaines de vie. La centralité du travail n'a pas non plus été mise en lien avec les étapes de la vie familiale, le statut socioprofessionnel ou l'intensité des conflits travail-famille. La présente recherche se propose de pallier cette lacune.

### Questions de recherche

La recension des écrits suscite des questions de trois ordres. Premièrement, les femmes qui concilient travail et maternité diffèrent-elles entre elles selon les étapes de leur vie familiale et selon leur statut socioprofessionnel concernant la centralité du travail? En d'autres termes, les mères de jeunes enfants réduisent-elles l'importance qu'elles accordent au travail dans le but de faciliter la conciliation travail-famille? Les femmes professionnelles montrent-elles vraiment une centralité plus élevée que les non professionnelles si nous tenons compte de leur situation familiale? Dans quelle mesure les étapes de la vie familiale et le statut socioprofessionnel influencent-ils la centralité du travail? Deuxièmement, existe-t-il des différences selon les étapes de la vie familiale quant à l'expérience des divers types de conflits travail-famille et de surcharge de rôles? Les mères d'enfants plus jeunes sont-elles plus à risque que les autres mères à ce sujet? Troisièmement, y a-t-il une relation entre la centralité du travail et les conflits travail-famille?

### Hypothèses de recherche

Les trois hypothèses de recherche découlant de ces questions sont les suivantes :

H 1 : Il y aura des différences significatives entre les groupes de mères en emploi selon les étapes de la vie familiale et selon le statut socioprofessionnel concernant la centralité du travail. Nous prévoyons que les mères d'enfants plus jeunes et de statut socioprofessionnel moins élevé montreront une centralité du travail plus basse que les autres mères en emploi.

H 2 : Il y aura des différences significatives entre les groupes de mères en emploi selon les étapes de la vie familiale concernant l'expérience des divers types de conflits travail-famille et de surcharge de rôles. Nous prévoyons que les mères d'enfants plus jeunes rapporteront davantage de conflits entre leur rôle occupationnel et leur rôle parental, ainsi que davantage de sentiment d'épuisement.

H 3 : Il y aura une corrélation positive entre la centralité du travail et l'intensité des conflits travail-famille.

Nous verrons dans le chapitre suivant le déroulement de l'expérimentation.

## *Méthode*

Ce deuxième chapitre décrit les critères de sélection des participantes, les instruments de mesure utilisés ainsi que le déroulement de la cueillette des données.

### Participantes

La présente recherche a été réalisée auprès de mères québécoises francophones occupant un emploi rémunéré. La décision de mener cette étude auprès de femmes seulement est due au fait que les conséquences de l'articulation travail-famille se répercutent plus intensément chez ces dernières. Par ailleurs, ce choix ne sous-entend pas que les pères au travail sont épargnés par de tels problèmes de conciliation.

### *Critères de sélection*

Les participantes devaient obligatoirement rencontrer les critères suivants : avoir au moins un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison durant la semaine; occuper un emploi rémunéré, de jour ou de soir, 28 heures / semaine ou plus; vivre en situation de couple, le conjoint devant également occuper un emploi.

La première condition était essentielle à l'étude des étapes de la vie familiale. De plus, les jeunes adultes de 18 ans et plus n'entraînent pas une charge parentale importante comparativement à celle retrouvée dans les familles avec enfants plus jeunes. Quant au nombre d'heures de travail rémunéré exigé, il avait pour but de contrôler un

biais qui aurait pu influencer l'intensité des conflits travail-famille, à savoir le travail à mi-temps. Le troisième critère nous a servi à exclure les femmes monoparentales de l'étude, leur situation particulière pouvant faire l'objet d'une autre recherche en soi. Enfin, l'exigence concernant le travail du conjoint vient du fait qu'une présence éventuelle du père au foyer aurait pu faciliter la conciliation travail-famille pour la conjointe. Le contrôle de cette variable nous a donc semblé important.

#### Instruments de mesure

La mesure des différentes variables à l'étude a été effectuée à l'aide d'un questionnaire (voir Appendice A). Ce questionnaire comprend cinq parties. La première section cherche à cerner le concept d'harmonisation de la vie au travail et de la vie familiale, et inclut une mesure de conflits travail-famille, une mesure de surcharge des rôles (sentiment d'épuisement) ainsi qu'une mesure de centralité du travail. Une deuxième section recueille des données concernant la famille de la participante et une autre, des données concernant son occupation. Une quatrième section est consacrée aux données concernant l'occupation du conjoint. Finalement, une courte section compile des informations générales tel l'âge et le niveau de scolarité des participantes. Le questionnaire comprend 29 questions et le temps estimé pour le remplir est de 15 à 20 minutes.

La mesure des conflits travail-famille et celle du sentiment d'épuisement sont issues d'un projet-pilote de Senécal dans le cadre de sa thèse de doctorat (Senécal, 1994)

portant sur les conflits motivationnels entre le travail et la vie familiale. Ces deux mesures ont été traduites de l'anglais et adaptées par Senécal à partir de l'Échelle de conflits travail-famille et l'Échelle du sentiment d'épuisement de Bohlen et Viveros-Long (1981). Les deux mesures traduites du projet-pilote de Senécal ont pu être utilisées grâce à la permission de l'auteure.

L'Échelle de conflits travail-famille comprend 4 items formulés à l'aide d'une mesure de type Likert en 7 points, allant de *presque jamais* (1) à *presque toujours* (7), le point milieu étant précisé par l'expression *moyennement* (4). Le premier item évalue le degré d'interférence ou d'intrusion du travail dans la vie familiale alors que l'item 2 évalue le degré d'interférence du domaine familial dans le domaine du travail. L'item 3 cherche à savoir à quel point la personne a de la difficulté à gérer équitablement son temps entre son travail et sa famille, en d'autres mots à quel point elle expérimente des conflits d'horaire. Enfin, l'item 4 mesure plus spécifiquement le conflit intérieur en demandant à la participante d'évaluer à quel point elle se sent « tirillée » entre son travail et sa famille. La consistance interne de la version française est assez bonne ( $\alpha = 0,75$ ).

L'Échelle du sentiment d'épuisement reflète quant à elle la surcharge de rôles. Elle mesure globalement à quel point la personne se sent épuisée et dépassée par les tâches de la vie quotidienne en général. Cette échelle est composée de 5 items mesurés à l'aide d'une échelle de type Likert en 7 points, allant de *pas du tout en accord* (1) à *très*

*fortement en accord* (7), le point milieu étant précisé par l'expression *moyennement en accord* (4). L'item 1 mesure la surcharge, l'item 2 le degré d'épuisement au retour du travail, l'item 3 le sentiment d'être à la course, l'item 4 l'impression de n'avoir pas de temps pour soi, et l'item 5 le sentiment d'être celle qui doit voir à tout. La consistance interne calculée pour cette échelle est assez bonne ( $\alpha = 0,78$ ).

La centralité du travail est évaluée à l'aide de deux questions. L'instrument, inspiré du « Central Life Interest » mis au point par Dubin (1956) a été adapté et utilisé par les chercheurs de l'étude internationale sur le sens du travail (MOW, 1987). La première question évalue la centralité du travail en terme absolu, c'est-à-dire ce que représente le travail en général dans la vie de la participante. Dans l'étude de MOW (1987), cette question, débutant par « Le travail représente... » ne comprenait que deux énoncés dont le premier était : « un des aspects les moins importants de ma vie » et le 7<sup>e</sup> : « un des aspects les plus importants de ma vie », les chiffres 2 à 6 s'intercalant seuls entre ces énoncés comme autant de choix de réponses. Dans un souci de précision, nous avons jumelé aux chiffres 2 à 6 des énoncés allant de 2, « un aspect très peu important de ma vie » à 6, « un aspect très important de ma vie », avec un point milieu, 4, marqué par l'expression « un aspect moyennement important de ma vie ». La seconde question évalue la centralité relative du travail, c'est-à-dire l'importance relative accordée au rôle du travail lorsque ce dernier est comparé aux autres rôles endossés. Chaque participante doit classer de façon ordinale les cinq domaines de vie que sont le travail, la famille, les loisirs, la communauté et la religion en attribuant à chacun un certain nombre de points

de façon à ce que le total des points distribués soit égal à 100. Le calcul de l'indice de centralité du travail sera expliqué en détails dans la section « Résultats ».

### Déroulement

La distribution des questionnaires a eu lieu entre la fin octobre et la mi-décembre 2002. Une cinquantaine de questionnaires ont été distribués par sollicitation individuelle. Certaines de ces participantes se sont offertes à leur tour pour distribuer un ou quelques questionnaires à des femmes de leur entourage qui répondaient aux critères de participation. Par ailleurs, quatre organismes situés en Montérégie ont été contactés, soit une école primaire, une Caisse Populaire, un cégep et une clinique médicale<sup>1</sup>.

Grâce à la collaboration du directeur de l'école primaire et avec l'assentiment du Conseil d'établissement, tous les enfants de l'école ont reçu une lettre destinée à leur mère, lettre qui présentait l'auteure de cette recherche et expliquait brièvement les buts de l'étude, les critères de sélection, une description de la participation attendue, ainsi qu'un coupon-réponse que les mères intéressées retournaient à l'école par l'entremise de leur enfant. La secrétaire de l'école remettait alors à l'enfant une enveloppe pré-adressée et pré-affranchie dans laquelle étaient insérées deux pages de présentation (voir Appendice B), le questionnaire ainsi qu'un formulaire de consentement à la recherche

---

<sup>1</sup> L'auteure de la présente recherche tient à remercier toutes les femmes ayant accepté de compléter un questionnaire. Merci également à madame L. Massé de la Caisse Populaire Riviera, monsieur N. Andraos, madame C. Gosselin et le Conseil d'établissement de l'école Mère Marie-Rose de Contrecoeur, Dr. André Véronneau de la Clinique St-Laurent-du-Fleuve, de même que mesdames L. Gariépy et S. Lalande du Cégep de Sorel-Tracy, pour leur généreuse collaboration.



(voir Appendice C). Les participantes devaient signer ce consentement et celles qui désiraient recevoir un résumé des conclusions de l'étude l'indiquer en fournissant leur adresse civique ou électronique.

Nous avons également rencontré la responsable des ressources humaines à la Caisse Populaire, qui a accepté de recruter des collègues de travail répondant aux critères mentionnés. Nous lui avons donc remis quelques enveloppes. Pour ce qui est de la clinique médicale, deux affiches invitant les clientes à participer à une recherche sur l'harmonisation travail-famille ont été disposées dans la salle d'attente, la secrétaire distribuant les enveloppes aux mères intéressées qui en faisaient la demande.

Quant à l'institution d'enseignement collégial, la directrice des ressources humaines a permis la distribution des enveloppes contenant les questionnaires en autant que ces enveloppes étaient déposées dans les casiers de toutes les employées de l'établissement, sans distinction. Il n'y a donc pas eu de présélection comme cela avait été le cas pour l'école primaire.

Dans le but de rendre les personnes plus à l'aise, nous avons donc ajouté aux 120 enveloppes un court texte mentionnant aux employées leur entière liberté quant à leur participation à cette recherche, et demandant aux personnes ne voulant pas ou ne pouvant pas remplir le questionnaire de remettre l'enveloppe non utilisée au secrétariat des ressources humaines.

Des 200 questionnaires distribués, 99 ont été retournés par la poste entre les mois de novembre 2002 et janvier 2003, soit un taux de participation de 49.5 %. De ce nombre, un seul questionnaire a été éliminé parce que la participante était mère d'un seul enfant âgé de 18 ans. La sollicitation des participantes s'est effectuée de différentes façons : affiches, lettre individuelle, sollicitation personnelle directe. La procédure d'échantillonnage de participants volontaires sera discutée dans le chapitre *Discussion* sous le titre *Limites de la recherche*.

## *Résultats*

Analyse des données  
*Réduction des données*

*Indice de centralité du travail*

Pour obtenir un indice de centralité du travail, nous avons suivi les indications spécifiées par les chercheurs de MOW (1987) qui ont largement utilisé cette mesure dans leur étude (voir Appendice D).

Pour la question mesurant l'importance accordée au travail en général (question 3), nous avons effectué le calcul suivant : si la participante a répondu 1, 2 ou 3, une valeur de 1 lui est accordée; une réponse 4 mérite une valeur de 2 ; une réponse 5, une valeur de 3 ; une réponse 6, une valeur de 4 ; finalement, une réponse 7, une valeur maximale de 5.

Pour la question mesurant l'importance relative du travail par rapport aux autres domaines de vie (question 4), nous avons d'abord accordé une valeur ordinale à chaque réponse, à partir de la distribution de points effectuée par la participante; dans un second temps, nous avons attribué un score selon le rang obtenu. Par exemple, si la participante accorde le plus grand nombre de points (sur 100 points) au domaine du travail, cela signifie qu'elle place le travail au premier rang et obtient donc un score de 5, soit la valeur maximale de centralité relative. Si la participante accorde à un autre domaine de

vie (DV), par exemple la famille, plus de points ou autant de points qu'au domaine du travail, le rang accordé est 2 et le score correspondant devient 4, ce qui veut dire que la centralité relative est moins grande que pour l'exemple précédent. Les calculs se poursuivent ainsi jusqu'au score de centralité relative du travail le plus bas, c'est-à-dire 1.

Par la suite, l'addition des scores ainsi calculés à partir des réponses aux questions 3 et 4 donne l'indice de centralité du travail, dont la valeur minimale possible est 2 et la valeur maximale, 10.

#### *Mesure de conflits et de surcharge de rôles*

Nous avons additionné les réponses aux quatre items de l'Échelle de conflits (le questionnaire utilisé est reproduit à l'Appendice A), créant une nouvelle variable, *l'indice global de conflits*. De la même manière, nous avons créé un *indice global d'épuisement* en additionnant les réponses aux 5 items de l'Échelle du sentiment d'épuisement. Ces deux variables dépendantes représentent les deux facettes de l'expérience de conciliation travail-famille que nous avons voulu étudier plus spécifiquement dans la présente étude; elles ont servi aux analyses statistiques effectuées dans le but de vérifier nos hypothèses de recherche.

#### *Analyses statistiques*

Tout d'abord, une série d'analyses descriptives, telles que distributions de fréquences, moyennes, modes et écarts-types, ont permis de brosser un portrait de

l'échantillon. Par la suite, nous avons procédé à des analyses de variance multifactorielles (ANOVA) afin de vérifier les deux premières hypothèses. Le choix de ce type d'analyse est relié au but général de la recherche qui est d'étudier ce qui différencie les mères en emploi en ce qui concerne l'harmonisation de leurs différents rôles. À l'aide d'une corrélation de Pearson, nous avons vérifié la troisième hypothèse, c'est-à-dire le lien entre la centralité du travail et la survenue de conflits entre le domaine occupationnel et le domaine familial. Nous avons ensuite effectué des analyses de variance unifactorielle pour chaque item de l'Échelle de conflits et de l'Échelle du sentiment d'épuisement, dans le but d'obtenir une analyse plus poussée et une meilleure compréhension de nos résultats. Des tests de comparaison de moyennes a posteriori nous ont indiqué pour quels groupes les différences observées étaient significatives.

## Présentation des résultats

### *Analyses descriptives*

Quatre-vingt-dix-huit mères en emploi répondant aux critères de participation ont retourné un questionnaire valide (un tableau des résultats des principales analyses descriptives se retrouve à l'Appendice E). Ces femmes habitent principalement la Montérégie, et quelques-unes résident à Montréal. L'âge moyen des participantes est de 38 ans.

### *La situation familiale*

Les données concernant la famille montrent que les participantes sont unies à leur

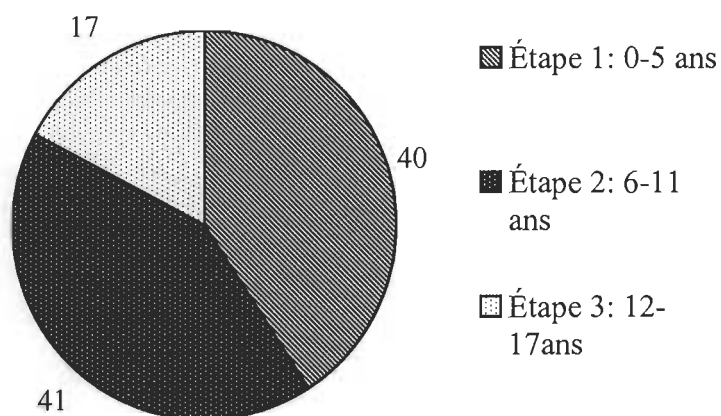


Figure 1 . Distribution des familles selon les étapes de la vie familiale.

conjoint actuel depuis un peu plus de 13 ans en moyenne ( $M = 13,58$ ,  $ET = 5,98$ ). La grande majorité des familles (87%) sont dites traditionnelles, c'est-à-dire des familles dont tous les enfants sont issus de l'union actuelle, alors que l'on retrouve 13 % de familles recomposées, c'est-à-dire des familles formées à la suite d'une nouvelle union. Une majorité de participantes, soit 54 %, ont deux enfants de moins de 18 ans demeurant avec elles durant la semaine alors que 33 % en ont un, 12 % en ont trois et une seule mère a quatre enfants. Les familles comptent en moyenne 1.82 enfant de moins de 18 ans. La distribution des familles selon les étapes de la vie familiale, déterminées à partir de l'âge du plus jeune enfant, révèle que 40 familles se situent à l'étape 1 de la vie familiale (0-5 ans), 41 familles, à l'étape 2 (6-11 ans) et 17 familles à l'étape 3 (12 à 17 ans) (Voir Figure 1.)

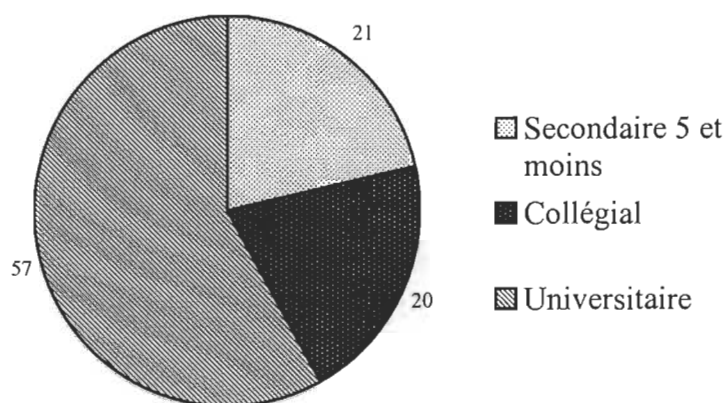


Figure 2 . Distribution des participantes selon le niveau de scolarité.

### *Le statut socioprofessionnel*

Une majorité des participantes, soit 58 %, possèdent une formation de niveau universitaire (certificat, baccalauréat, maîtrise ou doctorat), 20 % ont un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) et 21 % ont soit un diplôme d'études secondaires (D.E.S.), un diplôme de formation professionnelle (D.E.P.) ou encore n'ont pas complété leurs études secondaires (voir Figure 2). Quelques participantes ajoutent le rôle d'étudiante à leurs rôles professionnel et parental : en effet, 12 % des femmes poursuivent actuellement des études. (Un tableau de distribution conjointe des variables *étape de la vie familiale* x *niveau de scolarité* est présenté à l'Appendice F).

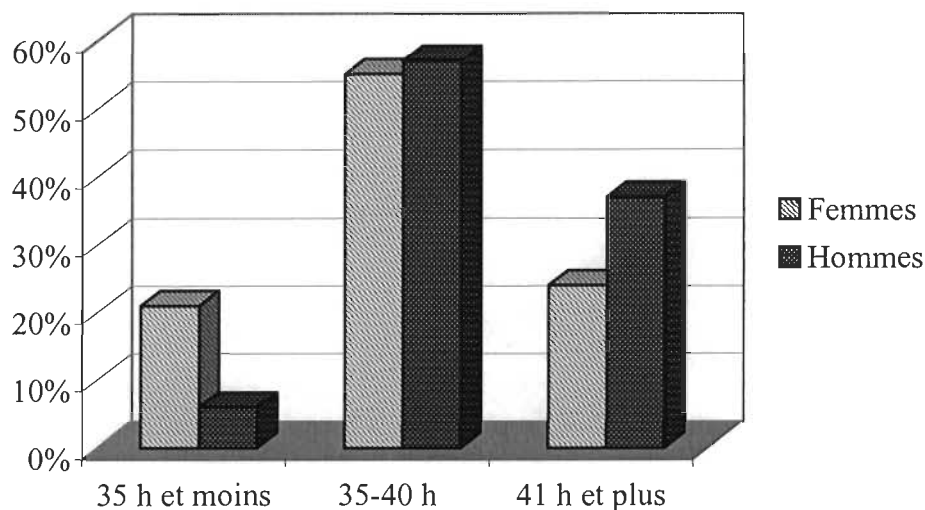
### *La situation au travail*

Les participantes exercent leurs fonctions dans des secteurs très diversifiés du marché de l'emploi : santé, sciences humaines, administration et finances, affaires, domaine cléricale



et technique, loisirs et communications, métiers et services. Certaines occupent des postes de direction ou de coordination. Parmi les répondantes, 69 % occupent un emploi permanent et 18 % un emploi temporaire; on observe par ailleurs 13 % de travailleuses autonomes. Une majorité de participantes, soit 59 %, occupent l'emploi actuel depuis plus de cinq ans, et, parmi elles, 43 % ont cet emploi depuis plus de dix ans.

Le questionnaire nous permet de comparer certaines caractéristiques du travail des mères en emploi à celui des conjoints. Ainsi, les femmes travaillent cinq jours/semaine dans une proportion de 70 % ( $M = 4,79$ ,  $ÉT = 0,59$ ) et le nombre d'heures travaillées hebdomadairement s'élève en moyenne à 38,74 heures ( $ÉT = 7,17$ ) (voir Figure 3). Pour leur part, les conjoints consacrent dans l'ensemble un peu plus de temps au travail rémunéré : 79 % d'entre eux travaillent cinq jours/semaine ( $M = 4,95$ ,  $ÉT = 0,52$ ) et le nombre moyen d'heures travaillées hebdomadairement s'élève à 43 heures ( $M = 43,08$ ,  $ÉT = 8,53$ ). Chez les femmes, une seule participante travaille 25 heures/semaine, ce qui constitue la valeur minimale de l'échantillon, alors qu'une autre travaille 60 heures/semaine, soit le plus grand nombre d'heures. Si l'on fixe arbitrairement la semaine normale de travail à 35 heures, il apparaît qu'une femme sur cinq (21 %) travaille « à temps partiel », c'est-à-dire entre 25 et 34 heures/semaine. Par ailleurs, la proportion d'hommes travaillant moins de 35 heures/semaine n'est que de 6 % (voir Figure 3). L'horaire de travail des femmes et des hommes est relativement semblable : 62 % des participantes, comparativement à 65 % des hommes, travaillent uniquement de



*Figure 3 . Distribution (%) du nombre d'heures travaillées par semaine selon le sexe.*

jour; 37 % des femmes doivent composer avec des horaires variables, de jour ou de soir alors que 35 % des conjoints travaillent sur plus d'un quart de travail (jour, soir ou nuit). Les mères en emploi peuvent se prévaloir d'un horaire flexible, c'est-à-dire un horaire permettant par exemple de débiter plus tôt une journée de travail ou encore de quitter plus tôt, dans une proportion de 46 %, tandis que les pères sont moins nombreux à bénéficier de cette flexibilité d'horaire, soit 39 %. Au niveau salarial, on observe une disparité entre les deux groupes. Ainsi, 70 % des participantes gagnent 50,000.00 \$ ou moins annuellement et seulement 12 % des répondantes gagnent plus de 70,000.00 \$ / année. Pour leur part, les conjoints se situent dans une moindre proportion, soit 47 %, dans le groupe avec salaire de 50,000.00 \$ ou moins et ils sont plus nombreux à toucher un salaire annuel de plus de 70,000.00 \$, soit 31 % (voir Figure 4).

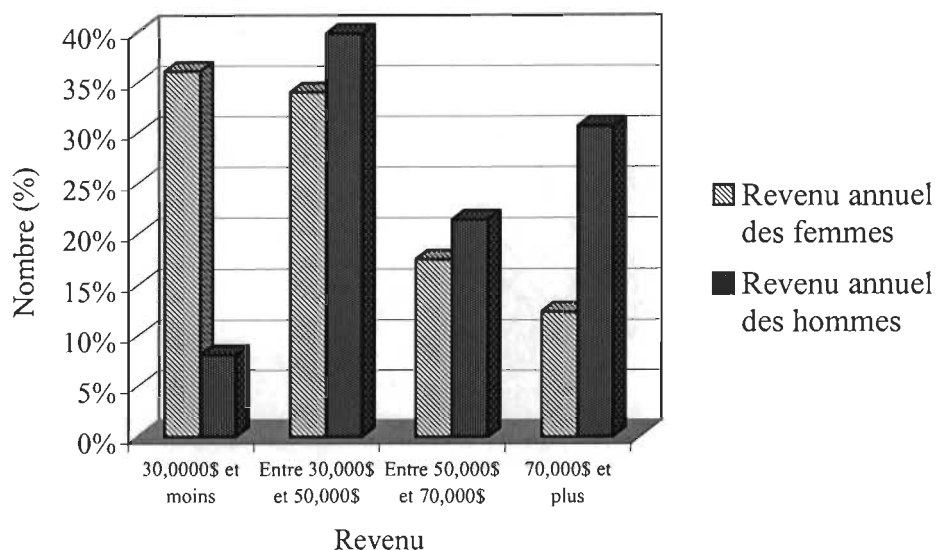


Figure 4. Comparaison du revenu annuel des femmes et des hommes.

### *Les conflits travail-famille*

L'analyse de l'indice global de conflits travail-famille (somme des 4 items de l'Échelle de conflits) montre que les mères en emploi expérimentent un taux moyen de conflits : en effet cet indice, qui peut prendre une valeur minimale de 4 (correspondant à un niveau très bas de conflits) et une valeur maximale de 28 (correspondant à un niveau très élevé de conflits) se situe autour de 15 ( $M = 15,31$ ,  $ET = 4,65$ ).

L'examen des moyennes des scores aux différents items de l'Échelle de conflits apporte des précisions (voir Tableau 1). Rappelons que les items étant mesurés à l'aide d'une échelle Likert en 7 points, la plus petite valeur possible est 1 et la plus grande valeur

Tableau 1

Moyennes et écarts types des scores aux items de  
l'Échelle de conflits travail-famille

Items	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
1 « Il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mon travail lorsque je suis avec ma famille. »	3,26	1,51
2 « Lorsque je travaille, il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mes responsabilités familiales. »	3,82	1,59
3 « Il m'arrive d'avoir de la difficulté à gérer équitablement mon temps en fonction de mon travail et de ma famille. »	3,97	1,40
4 « Il m'arrive de me sentir tiraillée entre ma vie professionnelle et ma vie familiale. »	4,30	1,61
Indice global de conflits travail-famille	15,31	4,65

est 7. Il ressort que les femmes obtiennent en moyenne le plus haut score à l'item 4, qui mesure le conflit interne. On retrouve ensuite, en ordre décroissant, le conflit d'horaire (item 3), l'interférence de la famille sur le travail (item 2) et finalement l'interférence du travail sur la vie familiale (item 1).

### *La surcharge de rôles*

L'analyse descriptive des données obtenues à l'Échelle du sentiment d'épuisement montre que les participantes ressentent un sentiment global d'épuisement relativement élevé ( $M = 25,92$ ,  $ÉT = 5,44$ ), si l'on considère que la valeur minimale possible à cette échelle est de 5, la valeur maximale possible, 35 et le point milieu, 17,5. Encore ici, l'analyse des données item par item apporte des informations utiles (voir Tableau 2). Rappelons que les réponses peuvent prendre les valeurs de 1 à 7, avec un point milieu à 4. L'item récoltant le plus haut score moyen est celui mesurant le sentiment de manquer de temps pour soi (item 4). Viennent ensuite le sentiment de devoir voir à tout ce qu'il y a à faire (item 5), l'impression que le quotidien est une course folle (item 3) et enfin le sentiment d'être débordée (item 1). Par ailleurs, les participantes sont dans l'ensemble moyennement d'accord avec le fait qu'elles se sentent épuisées lorsqu'elles reviennent de travailler.

### *La centralité du travail*

*La centralité du travail en terme absolu.* L'analyse des réponses obtenues à la question demandant aux participantes d'évaluer la signification et l'importance qu'elles

Tableau 2

Moyennes et écarts types des scores des items de  
l'Échelle du sentiment d'épuisement

Items	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
1 « Je sens que j'ai plus de choses à faire que je suis vraiment capable d'en accomplir. »	4,99	1,52
2 « Je suis épuisée lorsque je reviens de travailler. »	4,46	1,43
3 « Chaque jour, c'est la course folle pour accomplir tout ce que j'ai à faire. »	5,28	1,43
4 « Je sens que je n'ai pas assez de temps pour moi. »	5,78	1,43
5 « Je sens que c'est toujours moi qui dois voir à tout ce qu'il y a à faire. »	5,42	1,62
Indice global d'épuisement	25,92	5,44

accordent au travail en général dans leur vie (centralité du travail en terme absolu), donne les résultats suivants : la très grande majorité des femmes, soit 86 %, estiment que le travail représente un aspect important ou très important de leur vie, alors que 3 % le considèrent comme l'un des aspects les plus importants de leur vie et 11 % comme un aspect très peu, peu ou moyennement important ( $M = 3,21$ ). Rappelons que les réponses à cette question peuvent prendre les valeurs de 1 à 5 (voir Tableau 3).

*La centralité relative du travail.* Par ailleurs, lorsqu'on demande aux participantes d'indiquer dans un deuxième temps l'importance qu'elles accordent au travail lorsque ce dernier est comparé aux autres domaines de leur vie (centralité du travail en terme relatif), une majorité de femmes, soit 73 %, classent le travail au second rang ou encore au premier rang, mais sur le même pied d'égalité que le domaine familial (enfants et conjoint) ; par ailleurs, 19 % d'entre elles donnent au travail la première place, devant les autres domaines de vie. Comparativement, 67 % des participantes accordent à la famille la première place. Seulement 8 % des participantes classent le travail au 3<sup>e</sup> rang. Comme pour la centralité en terme absolu, les réponses à cette question peuvent prendre les valeurs de 1 à 5 ( $M = 4,10$ ) (voir Tableau 3).

*L'indice de centralité du travail.* La combinaison des résultats aux questions 3 et 4 donne un indice de centralité du travail légèrement supérieur à 7 ( $M = 7,23$ ) (voir Tableau 3). Plus précisément, 82 % des participantes ont un indice de 7, 8 ou 9, 17 % ont un indice de 6 ou moins et une seule répondante a un indice maximal de 10.

Tableau 3

Moyennes et écarts types des scores de centralité du travail

Variable	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
Importance du travail <sup>1</sup>	3,21	0,73
Importance du travail <sup>2</sup>	4,10	0,51
Indice de centralité du travail	7,23	1,05

Note. <sup>1</sup> En terme absolu. <sup>2</sup> En terme relatif.

### *L'importance relative des autres domaines de vie*

L'analyse des données concernant le classement des divers domaines de vie par ordre d'importance apporte les informations suivantes. comme nous l'avons mentionné précédemment, la famille s'avère le domaine de vie qui obtient le plus souvent la première place d'importance, devant le travail et les autres domaines ( $M = 4,66$ ,  $ÉT = 0,50$ ), 67 % des mères de l'étude jugeant la famille comme étant le domaine le plus important de leur vie actuelle. Par ailleurs, 32 % des participantes lui attribuent la deuxième place ou encore la situent en première place, mais ex aequo avec le travail. L'importance relative des autres domaines de vie décroît en moyenne comme suit : les loisirs ( $M = 2,78$ ,  $ÉT = 0,50$ ), les activités communautaires ( $M = 1,45$ ,  $ÉT = 0,61$ ) et finalement la religion ( $M = 1,13$ ,  $ÉT = 0,37$ ) (voir Figure 5).



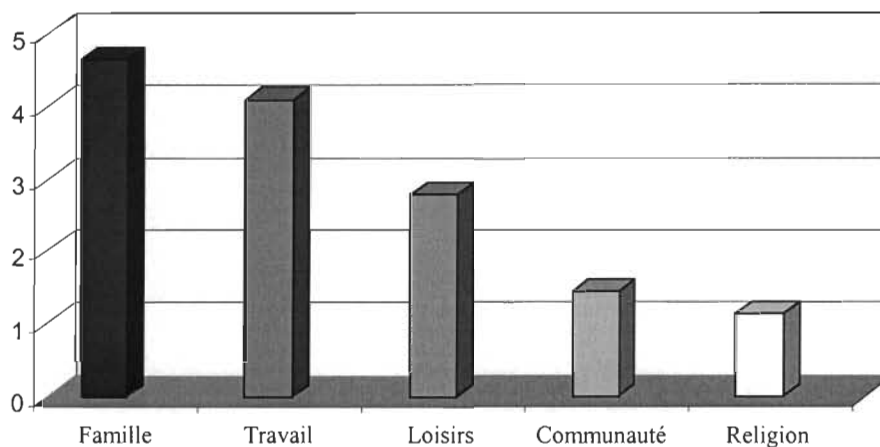


Figure 5. Importance relative moyenne accordée aux différents domaines de vie.

#### *Le temps consacré aux différents domaines de vie*

En ce qui concerne le temps consacré par les participantes aux divers domaines de leur vie, les analyses descriptives révèlent que, pour l'ensemble des participantes, c'est à la vie familiale que les femmes consacrent le plus grand nombre d'heures hebdomadairement, soit presque 45 heures ( $M = 44,98$ ,  $ÉT = 14,70$ ), puis au travail ( $M = 40,01$ ,  $ÉT = 7,92$ ), aux loisirs ( $M = 5,84$ ,  $ÉT = 4,69$ ), à la communauté ( $M = 0,99$ ,  $ÉT = 1,93$ ) et enfin aux activités religieuses ( $M = 0,21$ ,  $ÉT = 0,48$ ) (voir Figure 6).

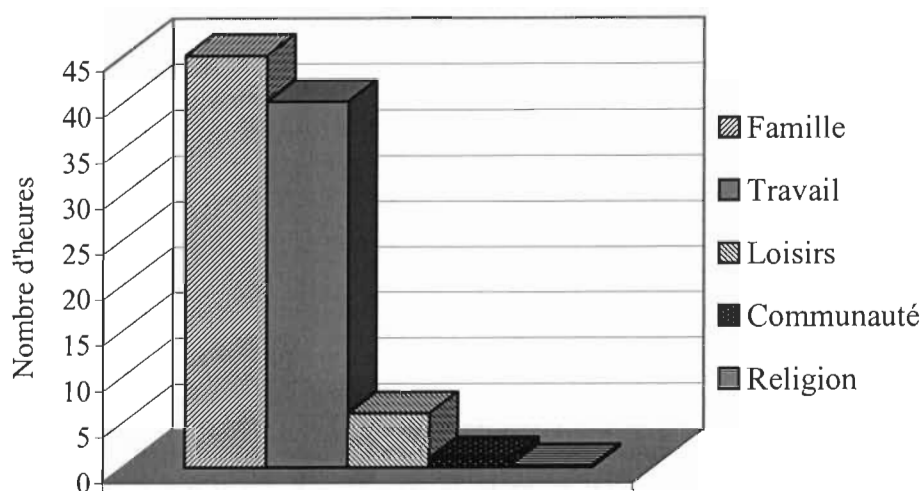


Figure 6. Temps hebdomadaire moyen consacré aux différents domaines de vie.

### *La motivation à travailler*

Nous avons cherché à savoir, à l'aide d'une question fermée, dans quelle mesure les mères en emploi cumulant plusieurs rôles choisiraient de conserver leur emploi même en l'absence d'obligations financières. Dans une proportion de 60 %, les participantes continueraient à travailler; certaines d'entre elles ont précisé, à l'aide de commentaires écrits, qu'elles tenaient trop à leur autonomie financière, à leurs relations sociales ou à l'assurance de conserver leur place sur le marché du travail pour renoncer à leur emploi. À l'opposé, 40 % quitteraient leur emploi si leur situation financière le leur permettait.

### *Analyses principales*

Nous présenterons d'abord les analyses ayant servi à tester les trois hypothèses de recherche. Par la suite, nous présenterons les analyses statistiques secondaires effectuées suite aux résultats des analyses principales.

#### *Hypothèse 1*

La première hypothèse prévoyait qu'il y aurait des différences significatives entre les mères en emploi selon l'étape de la vie familiale qu'elles traversaient et selon leur statut socioprofessionnel, concernant la centralité du travail. Plus précisément, nous nous attendions à ce que les mères d'enfants plus jeunes et de statut socioprofessionnel moins élevé montrent un indice de centralité du travail plus faible que les mères d'enfants plus âgés et de statut socioprofessionnel plus élevé. Les résultats de l'analyse de variance multifactorielle (ANOVA) ne viennent pas appuyer cette hypothèse (voir Tableau 4). Les facteurs étapes de la vie familiale et statut socioprofessionnel ne produisent pas d'effet principal ou d'effet d'interaction significatif sur la variable dépendante indice de centralité du travail. Ces résultats ne nous permettent donc pas de conclure que cette variable attitudinale que représente la centralité du travail puisse être en lien avec la situation familiale ou encore le niveau de scolarité, du moins en ce qui concerne les participantes de cette étude.

#### *Hypothèse 2*

La deuxième hypothèse de cette recherche supposait qu'il y aurait des différences

Tableau 4

Analyse de variance multifactorielle de la centralité du travail  
pour les trois étapes de la vie familiale et les trois niveaux de scolarité

Source de variation	<i>dl</i>	Carré moyen	<i>F</i>	<i>p</i>
Étape vie familiale	2	1,20	1,13	0,33
Niveau scolarité	2	1,53	1,44	0,24
Étape x niveau	4	0,85	< 1	0,53
Résiduel	89	1,06		
Total	97			

### *Hypothèse 2*

La deuxième hypothèse supposait qu'il y aurait des différences significatives entre les groupes de mères en emploi selon les étapes de la vie familiale, concernant l'expérience des divers types de conflits travail-famille et de surcharge de rôles. Nous avons prévu que les mères d'enfants plus jeunes rapporteraient davantage de conflits entre leur rôle occupationnel et leur rôle parental, et davantage de sentiments d'épuisement. Nous avons procédé à deux analyses de variance unifactorielle : la première analyse examine la relation entre les étapes de la vie familiale et l'indice global de conflits tel que mesuré à l'aide de l'Échelle de conflits travail-famille; la deuxième étudie le lien entre les étapes de la vie familiale et la surcharge de rôles telle que mesurée à l'aide de l'Échelle du sentiment d'épuisement.

Tableau 5

Analyse de variance unifactorielle pour les trois étapes de la vie familiale et comparaison de moyennes a posteriori pour l'indice global d'épuisement

Variable	Étape 1		Étape 2		Étape 3		F
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	
Indice global de conflits travail-famille	15,75	5,01	15,30	4,28	14,29	4,73	(2, 94) < 1
Indice global d'épuisement	26,92 <sup>a</sup>	4,48	26,12 <sup>b</sup>	5,66	23,06 <sup>b</sup>	6,08	(2, 95) = 3,20*

Note. Étape 1 = 0-5 ans. Étape 2 = 6-11 ans. Étape 3 = 12-17 ans.

Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test Scheffé ( $p < 0,05$ ).

\*  $p < 0,05$ .

Les analyses statistiques n'appuient pas la première partie de l'hypothèse 2, mais elles confirment la seconde partie (voir Tableau 5). En premier lieu, ces analyses montrent qu'il n'y a aucune différence significative entre les trois groupes de mères, formés selon les différentes étapes de la vie familiale, concernant l'indice global de conflits travail-famille,  $F(2, 94) = 0,58$ ,  $p > 0,05$ . En d'autres mots, les mères d'enfants plus jeunes n'expérimentent globalement ni plus, ni moins de conflits entre leur rôle occupationnel et leur rôle parental que les mères d'enfants plus âgés.

Par ailleurs, les analyses montrent des différences significatives entre les groupes de mères en ce qui concerne l'indice global d'épuisement,  $F(2, 95) = 3,20$ ,  $p < 0,05$ .

Les tests de comparaison de moyennes a posteriori Scheffé et Tukey-HSD indiquent que les mères qui se trouvent à l'étape 1 de la vie familiale (préscolaire ou 0-5 ans) se sentent davantage surchargées et épuisées par les responsabilités et les tâches découlant de leurs rôles que les mères se situant aux deux autres étapes qui ont charge d'enfants plus âgés.

### *Hypothèse 3*

La troisième et dernière hypothèse présumait un lien positif entre la centralité du travail et l'intensité des conflits travail-famille. La corrélation de Pearson effectuée entre l'indice de centralité du travail et l'indice global de conflits travail-famille montre qu'il existe un lien positif entre ces deux variables,  $r(97) = 0,20$ ,  $p < 0,05$ . La centralité du travail est donc reliée aux conflits survenant entre le travail et la vie familiale, mais cette relation demeure modeste, du moins en ce qui concerne les participantes de la présente recherche.

### *Analyses secondaires*

Suite aux résultats des analyses principales, nous avons effectué les analyses secondaires suivantes concernant les variables à l'étude.

#### *Centralité du travail.*

Nous avons cherché à déterminer dans quelle mesure la centralité du travail était impliquée dans la problématique de l'harmonisation travail-famille, compte tenu du fait

que ni les étapes de la vie familiale, ni le statut socioprofessionnel ne se sont révélés en lien avec l'importance accordée au travail. Nous avons effectué les analyses corrélationnelles suivantes.

*Analyses corrélationnelles concernant la centralité du travail.* Tout d'abord, une corrélation réalisée entre les scores aux deux questions composant l'indice de centralité du travail montre que la centralité du travail en terme absolu et la centralité relative du travail sont faiblement reliées entre elles ( $r(96) = 0,26, p < 0,05$ ). D'autres corrélations effectuées entre l'indice de centralité du travail et les différents items de l'Échelle de conflits travail-famille montrent que la centralité du travail est reliée à une sorte de conflits travail-famille, soit l'interférence du travail dans la vie familiale (item 1) ( $r(97) = 0,31, p < 0,01$ ). Par ailleurs, l'indice de centralité du travail n'est pas relié significativement aux autres types de conflits travail-famille, c'est-à-dire à l'interférence de la vie familiale dans le domaine du travail (item 2) ( $r(98) = 0,03$ ), au conflit d'horaire (item 3) ( $r(98) = 0,10$ ) ou encore au conflit interne (item 4) ( $r(98) = 0,17$ ).

En ce qui concerne l'Échelle du sentiment d'épuisement, une corrélation de Pearson effectuée entre l'indice de centralité du travail et le score global d'épuisement ne montre pas de lien entre ces deux variables ( $r(98) = 0,07$ ). Par ailleurs, l'examen des corrélations entre l'indice de centralité et les différents items de l'Échelle d'épuisement révèle que l'item 5 (« Je sens que c'est toujours moi qui dois voir à tout ce qu'il y a à faire ») est faiblement corrélé à la centralité du travail,  $r(98) = 0,24, p < 0,05$ .

L'ensemble de ces données suggère que la centralité du travail est, dans cette étude, une variable reliée de façon plus marquée à l'expérience de conflits travail-famille qu'à la surcharge de rôles.

D'autres analyses concernant la centralité du travail ont fourni des résultats intéressants qui, bien que non directement reliés aux hypothèses de recherche, demeurent tout de même pertinents à cause de leur référence au contexte théorique : dans cette étude, la centralité du travail apparaît davantage reliée à certaines caractéristiques de l'emploi, notamment le travail autonome et le nombre d'heures par semaine consacrées à l'emploi occupé, plutôt qu'à la situation familiale.

*Centralité du travail et travail autonome.* Un test-*t* effectué à partir de deux groupes, l'un composé de travailleuses autonomes et l'autre, de travailleuses occupant un emploi salarié au sein d'une organisation, montre qu'il existe une différence significative entre ces deux groupes concernant l'indice de centralité du travail. Comme l'illustre le Tableau 6, les travailleuses autonomes obtiennent une moyenne de centralité du travail significativement plus élevée que celles qui occupent un emploi dans une organisation. De plus, cette catégorie de travailleuses se distingue des autres participantes concernant l'importance accordée au travail en terme absolu; notons que



Tableau 6

Comparaison des travailleuses autonomes et des autres participantes  
pour les variables de centralité du travail

Variable	Travailleuses autonomes		Autres participantes		<i>t</i> (95)
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Indice de centralité	7,77	1,36	7,15	0,98	1,99*
Importance du travail <sup>1</sup>	3,75	0,62	3,13	0,72	2,84**
Importance du travail <sup>2</sup>	4,31	0,48	4,07	0,51	1,57

Note. <sup>1</sup> En terme absolu. <sup>2</sup> En terme relatif.

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ .

cette différence significative s'efface lorsque les répondantes doivent classer le travail par ordre d'importance relativement aux autres domaines de leur vie (importance relative).

*Centralité du travail et temps consacré au travail.* Une corrélation de Pearson montre qu'il existe un lien entre l'indice de centralité du travail et le nombre d'heures consacrées hebdomadairement au travail rémunéré,  $r(97) = 0,24$ ,  $p < 0,05$ . Considérant la relation trouvée entre la centralité du travail d'une part, et, d'autre part, le travail autonome et le nombre d'heures travaillées par semaine, nous avons vérifié si les travailleuses autonomes consacraient plus de temps au domaine du travail que les autres mères en emploi. Le test-*t* confirme que cette catégorie de travailleuses consacre

effectivement plus de temps en moyenne au travail rémunéré ( $M = 43,00$ ,  $ÉT = 9,00$ ,  $n = 12$ ) que les autres mères en emploi ( $M = 38,14$ ,  $ÉT = 6,72$ ,  $n = 84$ ),  $t(94) = 2,24$ ,  $p < 0,05$ .

*Centralité du travail et motivation à conserver son emploi.* La centralité du travail est reliée dans cette étude à la motivation des participantes à conserver leur emploi même en l'absence d'obligation financière. En effet, un test- $t$  montre que le groupe de participantes ayant répondu *oui* à cette question a un indice moyen de centralité du travail significativement plus élevé ( $M = 7,50$ ) que celui du groupe ayant répondu *non* ( $M = 6,79$ ),  $t(94) = 3,39$ ,  $p < 0,01$ .

*Centralité au travail et statut socioprofessionnel.* Devant l'absence de relation trouvée entre le statut socioprofessionnel et l'indice de centralité du travail telle que supposée dans l'hypothèse 1, relation par ailleurs bien établie pour les femmes professionnelles dans les écrits consultés, nous avons effectué une analyse de variance concernant l'importance accordée au travail en terme absolu pour les trois niveaux de scolarité. Rappelons que nous avons formé trois groupes de participantes selon leur scolarité, dans le but de traduire le statut socioprofessionnel : le groupe 1 (5<sup>e</sup> secondaire ou moins), le groupe 2 (formation collégiale) et le groupe 3 (formation universitaire). Les résultats montrent qu'il existe effectivement des différences entre les groupes,  $F(2, 94) = 5,33$ ,  $p < 0,01$ . Le test a posteriori Scheffé identifie le groupe universitaire comme celui ayant une moyenne plus élevée que les autres concernant l'importance accordée au travail en général (centralité du travail en terme absolu).

### *Conflits travail-famille.*

Les résultats de l'analyse de variance effectuée dans le but de vérifier l'hypothèse 2 ne nous permettant pas de conclure à une relation entre les étapes de la vie familiale et l'indice global de conflits travail-famille, nous avons analysé chacun des 4 items de l'Échelle de conflits (items composant cet indice global de conflits) en fonction des étapes de la vie familiale, afin de voir s'il existait des différences chez les participantes concernant l'expérience des divers types de conflits selon le contexte familial dans lequel elles évoluent.

*Conflits travail-famille et étapes de la vie familiale.* Les résultats des analyses de variance unifactorielles montrent que seul l'item 4 de l'Échelle de conflits, c'est-à-dire celui mesurant le conflit interne, est relié aux étapes de la vie familiale, les trois groupes se différenciant entre eux pour ce qui est des scores moyens à cet item,  $F(2, 95) = 2,96$ ,  $p = 0,05$  (voir Tableau 7). Les tests de comparaison de moyennes a posteriori Duncan et LSD ont désigné le groupe de l'étape 1 de la vie familiale ( $M = 4,70$ ) comme ayant obtenu un score moyen de conflit interne significativement plus élevé que les autres groupes, au seuil de probabilité  $p < 0,05$ .

Tableau 7

Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle de conflits travail-famille pour les trois étapes de la vie familiale

Item	Échelle	Étape 1		Étape 2		Étape 3		<i>F</i> (2, 95)
		<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Conflits travail-famille								
1	« Il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mon travail lorsque je suis avec ma famille. »	2,95	1,58	3,50	1,52	3,41	1,23	1,45 <sup>1</sup>
2	« Lorsque je travaille, il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mes responsabilités familiales. »	4,05	1,96	3,68	1,21	3,59	1,42	< 1
3	« Il m'arrive d'avoir de la difficulté à gérer équitablement mon temps en fonction de mon travail et de ma famille. »	4,05	1,36	4,02	1,35	3,65	1,66	< 1
4	« Il m'arrive de me sentir tiraillée entre ma vie professionnelle et ma vie familiale. »	4,70 <sup>a</sup>	1,64	4,12 <sup>b</sup>	1,50	3,64 <sup>b</sup>	1,66	2,96 <sup>2</sup>

Note. <sup>1</sup> *F*(2,94). <sup>2</sup> *p* = 0,05.

Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test Duncan (*p* < 0,05).

*Conflits travail-famille et statut socioprofessionnel.* De la même manière, nous avons analysé les différents types de conflits travail-famille en fonction du statut socioprofessionnel. Des analyses de variance unifactorielles ont mis en relation les scores de chacun des items de l'Échelle de conflits et les trois niveaux de scolarité (voir Tableau 8). Les résultats des analyses montrent que les groupes se distinguent entre eux concernant deux types de conflits : l'empiétement du travail sur la vie familiale, mesuré par l'item 1 ( $F(2, 94) = 4,21, p < 0,05$ ), et le conflit intérieur, mesuré par l'item 4 ( $F(2, 95) = 9,03, p < 0,001$ ). Les groupes ne se sont pas montrés différents entre eux pour l'item 2 qui mesure l'empiétement de la famille sur le domaine du travail, ni pour l'item 3, qui mesure le conflit d'horaire. Les tests Scheffé et Tukey-HSD ont identifié le groupe universitaire comme ayant obtenu des moyennes significativement différentes des autres groupes concernant l'interférence du travail dans la vie familiale et l'expérience de conflit interne, au seuil de signification de  $p < 0,05$ . Ces précédents résultats confirment donc une relation entre le niveau de scolarité des participantes et l'expérience de certains types de conflits travail-famille.

*Conflits travail-famille et temps consacré au travail.* Une corrélation de Pearson montre en premier lieu une relation modérée entre l'indice global de conflits travail-famille et le nombre d'heures travaillées par semaine,  $r(95) = 0,35, p < 0,001$ . D'autres corrélations effectuées pour chaque item de l'Échelle de conflits montrent qu'il existe également une relation entre le temps consacré au travail et trois des quatre types de conflits travail-famille. Il semble que plus les participantes travaillent de longues heures,

Tableau 8

Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle de conflits travail-famille pour les trois niveaux de scolarité

Item	Échelle	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		<i>F</i> (2,95)
		<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Conflits travail-famille								
1	« Il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mon travail lorsque je suis avec ma famille. »	2,52 <sup>a</sup>	1,57	3,10 <sup>a</sup>	1,65	3,50 <sup>b</sup>	1,34	4,21 * <sup>1</sup>
2	« Lorsque je travaille, il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mes responsabilités familiales. »	3,57	1,94	4,15	1,39	3,79	1,52	< 1
3	« Il m'arrive d'avoir de la difficulté à gérer équitablement mon temps en fonction de mon travail et de ma famille. »	3,67	1,50	3,60	1,87	4,21	1,13	2,07
4	« Il m'arrive de me sentir tiraillée entre ma vie professionnelle et ma vie familiale. »	3,09 <sup>a</sup>	1,60	4,25 <sup>a</sup>	1,83	4,72 <sup>b</sup>	1,32	9,03 **

*Note.* Groupe 1 = 5<sup>e</sup> secondaire ou moins. Groupe 2 = collégial. Groupe 3 = universitaire.

Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test Scheffé ( $p < 0,05$ ).

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,001$ . <sup>1</sup>  $F(2, 94)$

plus elles ont tendance à éprouver de la difficulté à mettre de côté leur travail lorsqu'elles sont avec leur famille (item 1) ( $r(96) = 0,38, p < 0,001$ ), à gérer équitablement leur temps en fonction de leur travail et de leur famille (item 3) ( $r(96) = 0,37, p < 0,001$ ) et à se sentir tiraillées entre leur vie professionnelle et leur vie familiale (item 4) ( $r(96) = 0,22, p < 0,05$ ). Par ailleurs, le temps consacré au travail n'est pas en lien avec l'empiétement des préoccupations familiales sur le domaine du travail (item 2) ( $r(96) = 0,12, p > 0,05$ ).

### *Surcharge de rôles*

*Surcharge de rôles et étapes de la vie familiale.* Suite aux résultats indiquant une relation entre les étapes de la vie familiale et le score global d'épuisement (hypothèse 2), nous avons réalisé des analyses de variance pour chacun des items de cette échelle dans le but d'extraire d'autres informations pertinentes. Il apparaît qu'il existe des différences significatives entre les groupes selon les étapes de la vie familiale pour certains items de l'Échelle du sentiment d'épuisement (voir Tableau 9). C'est le cas de l'item 3, qui mesure le sentiment d'être toujours à la course ( $F(2, 95) = 4,19, p < 0,05$ ) ainsi que de l'item 5, qui mesure le sentiment d'avoir toujours à s'occuper de tout ( $F(2, 95) = 3,26, p < 0,05$ ). Pour l'item 3, le test Tukey-HSD indique que les mères à l'étape 1 et 2 de la vie familiale sont différentes des mères se situant à l'étape 3. Il semble donc que les mères d'enfants plus autonomes se disent moins à la course que les participantes qui ont charge d'enfants plus jeunes. Quant à l'item 5, le test Tukey-HSD identifie le groupe de mères à l'étape 1 comme étant différent des groupes se situant aux autres étapes concernant le score moyen obtenu à cet item.

Tableau 9

Comparaison de moyennes a posteriori des items de l'Échelle du sentiment d'épuisement pour les trois étapes de la vie familiale

Item	Échelle	Étape 1		Étape 2		Étape 3		<i>F</i> (2, 95)
		<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Sentiment d'épuisement								
1	« Je sens que j'ai plus de choses à faire que je suis vraiment capable d'en accomplir »	5,20	1,47	4,83	1,64	4,88	1,36	< 1
2	« Je suis épuisée lorsque je reviens de travailler. »	4,57	1,26	4,51	1,55	4,06	1,52	< 1
3	« Chaque jour, c'est la course folle pour accomplir tout ce que j'ai à faire. »	5,55 <sup>a</sup>	1,36	5,36 <sup>a</sup>	1,39	4,41 <sup>b</sup>	1,42	4,19 *
4	« Je sens que je n'ai pas assez de temps pour moi. »	5,97	1,23	5,83	1,45	5,18	1,74	1,94
5	« Je sens que c'est toujours moi qui dois voir à tout ce qu'il y a à faire. »	5,62 <sup>a</sup>	1,75	5,58 <sup>b</sup>	1,36	4,53 <sup>b</sup>	1,66	3,25 *

*Note.* Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en indice supérieur sont significativement différentes entre elles au test Tukey-HSD ( $p < 0,05$ ).

\*  $p < 0,05$



*Surcharge de rôles et statut socioprofessionnel.* Nous avons également procédé, comme pour chaque item de l'Échelle de conflits, à une analyse des items de l'Échelle d'épuisement en rapport avec le statut socioprofessionnel. Ces analyses n'ont généré aucun résultat significatif. Le niveau de scolarité n'est donc pas relié à la surcharge de rôles, les groupes de femmes ne se révélant pas significativement différents les uns des autres concernant cette problématique.

*Surcharge de rôles et temps consacré au travail.* Tout comme nous l'avons fait pour les conflits travail-famille, nous avons vérifié l'existence d'une relation entre le temps consacré au travail et la surcharge de rôles. Dans cette étude, le nombre d'heures consacrées au travail n'est relié significativement ni au score global d'épuisement ( $r(96) = 0,13$ ), ni à quatre des cinq items de l'Échelle du sentiment d'épuisement. Plus précisément, il n'y a pas de relation entre le temps consacré au travail et l'impression d'être débordée par les nombreuses tâches à accomplir (item 1) ( $r(96) = 0,05$ ), l'impression que le quotidien est une course folle (item 3) ( $r(96) = 0,18$ ), le manque de temps pour soi (item 4) ( $r(96) = 0,04$ ) et le sentiment d'avoir à s'occuper de tout (item 5) ( $r(96) = 0,00$ ). Par ailleurs, le temps alloué au travail est en lien avec le sentiment d'être épuisée au retour du travail (item 2) ( $r(96) = 0,26, p < 0,05$ ). Il apparaît donc que plus les participantes travaillent de longues heures hebdomadairement, plus elles ont tendance à se sentir épuisées lorsqu'elles regagnent le milieu familial.

*Surcharge de rôles et conflits travail-famille.* Mentionnons finalement que le score global d'épuisement et le score global de conflits travail-famille sont significativement

corrélés entre eux,  $r(97) = 0,46$ ,  $p < 0,001$ . En d'autres mots, plus les participantes vivent de la surcharge dans l'exercice de leurs rôles professionnel et parental, plus elles ont aussi tendance à expérimenter un niveau élevé de conflits entre ces mêmes rôles.

## *Discussion*

La première partie de ce chapitre porte sur la discussion des résultats des analyses principales alors que la seconde partie se consacre à la discussion des résultats des analyses descriptives et des analyses secondaires. Une dernière partie élabore sur les limites de la recherche, sur ses forces de même que sur les pistes de recherches futures.

### Analyses principales

#### *Hypothèse 1*

Rappelons que la première hypothèse prévoyait qu'il y aurait des différences significatives entre les mères en emploi concernant la centralité du travail selon l'étape de la vie familiale où elles se situaient et selon leur statut socioprofessionnel. En se basant sur la recension des écrits, entre autres sur les recherches de Gilbert et Rachlin (1987), de Holahan et Gilbert (1979a, 1979b), de Mannheim et Cohen (1978) et de Super (1990), nous avons inféré que les mères d'enfants plus jeunes et de statut socioprofessionnel moins élevé montreraient un indice de centralité du travail plus faible que les autres mères en emploi.

Les résultats de la présente recherche n'appuient pas cette première hypothèse. En effet, les résultats de l'analyse de variance multifactorielle (ANOVA) effectuée dans le but de vérifier cette hypothèse ne nous permettent pas d'affirmer que la variable attitudinale de centralité du travail est en lien avec la situation familiale ou encore le

niveau de scolarité, du moins en ce qui concerne les participantes de cette étude. Il semble que les mères de jeunes enfants n'utilisent pas plus que les mères d'enfants plus âgés la stratégie consistant à diminuer l'importance qu'elles accordent au travail dans le but de faciliter l'harmonisation de leurs rôles. Comme les autres participantes, elles se montrent peu enclines à donner priorité de façon nette au domaine du travail ou à celui de la famille et préfèrent considérer comme périphériques ou moins centraux les autres domaines de leur vie que sont les loisirs, l'engagement communautaire ou les activités religieuses. Ces mères en emploi cherchent plutôt à s'investir le plus équitablement possible au niveau de ces deux rôles qu'elles jugent prioritaires. Ce désir d'équilibre rejoint les observations de certaines enquêtes sociologiques québécoises (Descarries et Corbeil, 1995a, 1998 ; Fahmy et Lee-Gosselin, 1989). Il est possible que le désir de maintenir une certaine congruence intérieure par rapport à leur style de vie motive ces femmes à assumer leur double statut de mère et de travailleuse en tentant de réussir à la fois dans les domaines du travail et de la famille.

Par ailleurs, le fait que les analyses n'aient pas montré une influence du statut socioprofessionnel sur la centralité du travail tel que soutenu par le contexte théorique nous laisse perplexe. Selon les écrits, entre autres ceux d'Emmons et al. (1990), de Mannheim et al. (1997) et de Mannheim et Cohen (1978), les femmes plus scolarisées sont réputées valoriser davantage le travail rémunéré que les femmes moins scolarisées. Il est possible que le déséquilibre de l'échantillon concernant les groupes socioprofessionnels ait influencé les résultats : en effet, les participantes moins

scolarisées ayant accepté de participer à l'étude forment un groupe sous-représenté comparativement aux participantes plus scolarisées constituant les groupes collégial ( $n = 20$ ) et universitaire ( $n = 57$ ). Des groupes mieux équilibrés à ce niveau auraient peut-être conduit à des résultats différents. Dans le même ordre d'idées, la distribution inégale des participantes à l'intérieur des différentes cellules lors du croisement des variables *Étape* et *Niveau de scolarité* (voir Appendice F) diminue possiblement la probabilité d'obtenir des résultats significatifs concernant l'hypothèse 1.

### *Hypothèse 2*

La deuxième hypothèse inférait qu'il y aurait des différences significatives entre les participantes selon les étapes de la vie familiale concernant l'expérience d'harmonisation travail-famille. Inspirés entre autres par les travaux de Corbeil et al. (1994), Emmons et al. (1990), Greenhaus et Beutell (1985) et Hall (1975), nous avons prévu que les mères d'enfants plus jeunes rapporteraient davantage de conflits entre leur rôle occupationnel et leur rôle parental et ressentiraient davantage de sentiments d'épuisement (surcharge de rôles) que les mères se situant aux deux autres étapes de la vie familiale. Les résultats obtenus n'appuient pas la première partie de cette hypothèse, mais confirment la seconde partie.

Cette étude montre que le jeune âge des enfants ne contribue pas significativement à un accroissement global des conflits travail-famille vécus par les mères de notre échantillon. Ceci peut paraître surprenant à première vue; toutefois, ce résultat n'est

valide que pour l'indice global de conflits, d'autres analyses effectuées par la suite montrant une influence des étapes de la vie familiale pour un type particulier de conflits travail-famille, soit le conflit interne. Nous discuterons de ce résultat dans la section « Conflits de rôles, analyses secondaires ».

Par ailleurs, les résultats des analyses de variance confirment que les travailleuses se situant à la première étape de la vie familiale expérimentent davantage de surcharge de rôles que les mères d'enfants plus âgés. Il apparaît donc que le cumul des rôles occupationnel et parental, sans s'avérer plus conflictuel pour les participantes ayant des enfants plus jeunes, entraîne toutefois plus de fatigue chez celles-ci. En fait, le poids accru des responsabilités parentales inhérentes à la première étape de la vie familiale s'additionne aux charges occupationnelles, avec comme conséquence la surcharge observée chez ces femmes. Ce constat de la surcharge de rôles, fréquemment mentionné dans les écrits recensés, semble réactualiser en partie la théorie de la parcimonie de Goode (1960), qui postule que l'ajout de rôles est risqué pour la santé mentale à cause de la surcharge qu'il provoque. Le sentiment d'être débordée et la fatigue chronique, plus marqués chez les mères d'enfants préscolaires, représentent peut-être le prix à payer pour réussir sur tous les fronts, comme le font remarquer Corbeil et al. (1994) qui observent des résultats semblables dans leur étude.

### *Hypothèse 3*

La troisième et dernière hypothèse présumait une relation positive et significative entre la centralité du travail et les conflits travail-famille vécus par les mères en emploi. Les résultats montrent que l'expérience globale de conflits travail-famille tend effectivement à s'intensifier avec l'augmentation de l'importance accordée au travail, mais cette relation demeure faible ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,05$ ). Ce résultat est possiblement en lien avec les qualités métrologiques de la mesure de centralité du travail, mesure qui aurait gagné à comporter un plus grand nombre de questions. Cette recherche établit néanmoins que l'importance accordée au travail est en relation avec la survenue de conflits entre le travail et la vie familiale, mais la contribution de cette variable demeure modeste, du moins en ce qui concerne les participantes de l'étude.

### *Analyses descriptives et analyses secondaires*

La deuxième partie de cette discussion portera sur certains résultats d'analyses descriptives et d'analyses secondaires effectuées pour les principales variables à l'étude.

### *La centralité du travail*

#### *Analyses descriptives*

Nos résultats appuient le contexte théorique qui établit que l'activité de travail est jugée importante pour la plupart des individus. En effet, l'examen de l'indice de centralité du travail nous apprend que les participantes obtiennent un score moyen de 7,23 ( $ÉT = 1,05$ ). À titre de comparaison, l'indice de centralité moyen obtenu par les



chercheurs de l'étude internationale MOW (1987), conduite auprès de 8661 participants et participantes de divers pays, n'est que de 6,98 ( $\acute{E}T = 1,83$ ). En fait, cet indice de centralité de 7,23 serait considéré par les chercheurs de MOW comme étant modérément élevée (comparativement, les États-Unis obtiennent dans l'étude de MOW une centralité de 6,94, c'est-à-dire une centralité jugée moyenne).

La grande majorité des participantes considèrent le travail comme un aspect important ou très important de leur vie. Ce résultat concernant la centralité absolue du travail suggère que le travail occupe une place importante dans la sphère identitaire des femmes de cette étude (MOW, 1987). Par ailleurs, lorsque ces dernières comparent le domaine du travail aux autres domaines de leur vie (centralité relative), presque les trois-quarts d'entre elles classent le travail au deuxième rang d'importance, derrière la famille, ou encore au premier rang, mais ex aequo avec le domaine familial. À titre de comparaison, 67 % des répondantes classent la famille au premier rang d'importance devant le domaine du travail. La famille occupe donc une place privilégiée dans le système de valeurs d'une majorité de mères en emploi, suivie de très près par le travail. En fait, les participantes semblent réticentes à prioriser leurs deux rôles majeurs l'un par rapport à l'autre.

Par ailleurs, pour une répondante sur cinq, c'est le domaine du travail qui se hisse au premier rang d'importance, devant la famille. Nous suggérons que ces femmes montrent une forte identification cognitive au travail et privilégient le domaine

occupationnel parce que ce domaine de vie est congruent avec leurs préférences et leurs intérêts (Dubin, 1956; MOW, 1987) ou encore comble certains besoins comme le besoin d'accomplissement (Mannheim et al., 1997).

On constate également que le travail et la vie familiale drainent la plus grande partie du temps et de l'énergie disponibles des participantes pour qui les autres domaines de vie comme les loisirs, la communauté ou la religion occupent nécessairement une position plus périphérique.

Finalement, une corrélation de Pearson montre un lien entre la centralité du travail et l'interférence du travail sur la vie familiale ( $r = 0,31$ ). En d'autres mots, plus les participantes considèrent central leur rôle occupationnel, plus elles sont susceptibles de vivre l'empiétement du domaine du travail sur le domaine familial. Par ailleurs, d'autres analyses corrélationnelles suggèrent que la centralité du travail est peu reliée au phénomène de surcharge de rôles.

#### *Analyses secondaires*

Les résultats d'analyses secondaires montrent que la centralité du travail semble davantage reliée à certaines caractéristiques de l'emploi (Mannheim et Cohen, 1978), notamment le travail autonome et le nombre d'heures par semaine requis par l'emploi occupé, plutôt qu'à la situation familiale comme nous l'avions supposé au départ.

*Centralité du travail et travail autonome.* Les travailleuses autonomes de l'étude montrent un indice de centralité du travail significativement plus élevée que les autres travailleuses. Des analyses plus poussées révèlent que ces travailleuses autonomes se distinguent des autres femmes par l'importance qu'elles accordent au travail en général dans leur vie (centralité absolue), mais qu'elles ne sont pas différentes des autres mères en emploi quand il s'agit d'accorder une valeur au travail par rapport aux autres domaines de leur vie (centralité relative), notamment la famille. Les travailleuses autonomes ont donc tendance à valoriser le travail en tant que tel, mais cette valorisation ne se fait pas nécessairement au détriment de leur rôle parental.

*Centralité du travail et temps consacré au travail.* Dans cette étude, la centralité du travail est en lien avec le temps consacré au travail ( $r = 0,24$ ). D'après les chercheurs de MOW (1987), le temps consacré aux activités de travail est considéré comme un comportement d'implication au travail, une réponse affective envers le travail en tant que partie intégrante de la vie de l'individu. Ces résultats suggèrent donc que plus les femmes valorisent le travail, plus elles ont tendance à lui accorder une grande place dans leur vie, en terme d'allocation de temps.

Par ailleurs, les analyses montrent que les travailleuses autonomes consacrent plus de temps au travail rémunéré comparativement aux autres participantes. Ces résultats sont congruents avec la centralité du travail élevée trouvée chez ce groupe, et reflète, toujours selon les chercheurs de MOW (1987) une plus grande identification cognitive

au travail. Ces considérations nous semblent cohérentes avec la nature et les exigences du travail autonome qui demandent un grand investissement personnel, de la créativité, de l'ambition et de l'autonomie. De plus, le travail autonome comprend une certaine précarité d'emploi, facteur identifié par Mannheim et Cohen (1978) et par Verquerre et al. (1999) comme étant corrélé à la centralité du travail.

*Centralité du travail et motivation à conserver son emploi.* Certaines analyses secondaires concernant la centralité du travail ont généré des résultats intéressants. Ainsi, une majorité de participantes conserveraient leur emploi en l'absence d'obligations financières. Comme le suggère l'équipe de MOW (1987), ces femmes montrent une grande identification affective au travail et semblent retirer de leur rôle occupationnel des gratifications autres que pécuniaires. Il reste cependant que plus du tiers des femmes de l'échantillon renonceraient à leur rôle occupationnel si elles en avaient le choix. Devant cette désaffection des femmes de notre étude face au marché du travail, nous pouvons émettre quelques hypothèses. Peut-être le travail ne représente-t-il pas pour ces mères en emploi l'unique source d'identification et de valorisation; ou encore, ces participantes retirent davantage de satisfaction de leur expérience familiale que de leur emploi actuel.

Quoi qu'il en soit, ces participantes qui seraient prêtes à renoncer au marché du travail, du moins pour un temps, obtiennent un indice de centralité du travail significativement plus bas que celles qui se montrent désireuses de conserver leur

emploi. Ceci laisse supposer que, pour ces femmes qui se montrent moins attachées à leur occupation, le travail reste plus périphérique à leur image de soi (MOW, 1987) et revêt un aspect essentiellement utilitaire et contraignant plutôt qu'il ne s'avère une source de valorisation (Gecas et Seff, 1990). Certains pourraient avancer, comme le font Fahmy et Veillette (1997), que la lourdeur des exigences professionnelles et parentales motiverait plusieurs femmes à se retirer du marché du travail si elles le pouvaient. Cette explication n'est toutefois pas supportée par nos analyses : le désir de conserver ou non son emploi en l'absence d'impératifs financiers n'est pas relié au sentiment d'épuisement, à l'intensité des conflits travail-famille, aux étapes de la vie familiale ou encore au statut socioprofessionnel. En fait, de toutes les variables à l'étude, seule la centralité du travail est reliée significativement au désir de continuer ou non à concilier travail et vie familiale.

*Centralité absolue du travail et statut socioprofessionnel.* À ce sujet, l'analyse de variance montre que les femmes professionnelles donnent au travail en général (centralité absolue) une place plus importante que ne le font les participantes moins scolarisées. Ce résultat rejoint ceux trouvés par Mannheim et Cohen (1978) et Mannheim et al. (1997). Comme le questionnaire utilisé pour mesurer la centralité du travail est succinct et qu'il n'évalue pas les raisons pour lesquelles le travail est jugé important en soi, nous ne pouvons que soumettre des hypothèses devant ce résultat. Ainsi, nous suggérons que les femmes universitaires de cette étude considèrent le travail important parce que ce dernier fait partie de leur identité personnelle et professionnelle.

Par ailleurs, le fait que les différences observées entre les groupes s'effacent pour ce qui est de la centralité relative est possiblement relié à la faiblesse de la mesure de centralité du travail utilisée dans cette étude (ce point sera discuté plus longuement dans la section « Limites de la recherche »).

### *Les conflits travail-famille*

#### *Analyses descriptives*

Les analyses descriptives montrent en premier lieu que l'ensemble des participantes expérimente un niveau moyen de conflits entre leur travail et leur vie familiale. Par ailleurs, l'analyse des résultats pour chaque item de l'Échelle de conflits travail-famille montre que, des différents types de conflits mesurés dans cette étude, c'est le conflit interne, c'est-à-dire le sentiment d'être tiraillée intérieurement entre les exigences occupationnelles et familiales, qui est vécu le plus intensément par ces mères en emploi. En fait, cet item récolte le plus haut score et il traduit bien, à notre avis, la réalité psychique du conflit, où désirs et mouvements contradictoires ou inconciliables s'affrontent. Les difficultés reliées au partage équitable du temps disponible entre le travail et la famille représentent également une source de stress non négligeable puisque ce type de conflit arrive au deuxième rang d'importance, derrière l'expérience de conflit interne.

Toujours pour l'ensemble des participantes, les résultats révèlent la présence d'interférence entre le travail et la vie familiale, conformément au contexte théorique

(Chapman et al., 1994; Gutek et al., 1988). À ce sujet, l'ensemble des participantes ressentent davantage l'empiétement des préoccupations familiales sur la vie au travail que l'inverse (Baudoux, 1992; Richter, 1990). Ce résultat peut toutefois être influencé par la plus grande proportion, au sein de notre échantillon, de familles se situant aux étapes 1 et 2 de la vie familiale (83 %). Nous suggérons que les charges parentales habituellement plus grandes pour les mères d'enfants de moins de douze ans se traduisent par une augmentation des préoccupations d'origine familiale, et conséquemment par un empiétement plus marqué du domaine familial sur le domaine du travail.

La présence d'interférence entre le travail et la famille confirme la perméabilité des frontières entre ces deux domaines d'activité humaine telle que décrite par Eckenrode et Gore (1990), de même qu'elle appuie la perspective relationnelle de l'identité féminine (Josselson, 1987; Spain et al., 1998) qui souligne la tendance des femmes à relier plutôt qu'à compartimenter leurs différents domaines de vie. Il demeure néanmoins que le niveau de ce type de conflits s'avère modéré chez les participantes. Nous pouvons penser, comme le croient également Descarries et Corbeil (1995a), que les femmes d'aujourd'hui intègrent de façon plus complète leur double identité de mère et de travailleuse et qu'elles réussissent alors à vivre les recouvrements des domaines occupationnel et familial d'une façon moins conflictuelle que prévue.

### *Analyses secondaires*

*Conflits de rôles et statut socioprofessionnel.* Cette étude apporte des données intéressantes concernant la relation unissant le statut socioprofessionnel à la problématique des conflits de rôles. Alors que les résultats obtenus pour l'ensemble des participantes indiquent un niveau moyen de conflits chez ces dernières, des analyses supplémentaires montrent que les participantes de niveau universitaire se distinguent des autres par leur tendance à demeurer davantage préoccupées par leur travail lorsqu'elles sont avec leur famille, à expérimenter plus de tiraillement intérieur entre leurs charges professionnelles et parentales, et à percevoir plus de conflits de rôles de façon globale.

En premier lieu, les femmes professionnelles de cette étude déclarent vivre plus d'empiétement du travail sur leur vie familiale que les autres catégories de travailleuses. Il se peut que la nature même de l'emploi, la complexité des tâches ou le poids accru des exigences et des responsabilités professionnelles facilitent la transmission du stress vécu au travail dans le domaine familial (Gutek et al., 1988) ou, du moins, diminuent la disponibilité mentale de ces femmes professionnelles qui, regagnant le milieu familial, éprouvent une certaine difficulté à « décrocher » de leur journée de travail.

Il apparaît également que les femmes de niveau universitaire se sentent davantage partagées intérieurement entre leurs activités professionnelles et familiales. Il est possible que les caractéristiques et les demandes des tâches professionnelles suscitent davantage de culpabilité chez ces femmes qui doivent faire preuve d'un engagement



important tant au travail qu'à la maison, comme le soulignent Emmons et al. (1990). Nous pouvons aussi évoquer la possibilité de conflit survenant entre les valeurs sous-jacentes aux rôles occupés (Betz et Fitzgerald, 1987). Finalement, les participantes les plus scolarisées rapportent un niveau global de conflits travail-famille plus élevé que les autres mères en emploi. Il semble donc que, dans cette étude, les femmes professionnelles vivent davantage de conflits travail-famille non pas à cause d'une centralité plus grande, comme le suggèrent plusieurs recherches, mais possiblement à cause des plus grandes exigences inhérentes au travail professionnel.

*Conflits de rôles et situation familiale.* Si les analyses n'ont pu confirmer l'hypothèse 2 et trouver de différences significatives entre les participantes selon les étapes de la vie familiale concernant le niveau global de conflits travail-famille, les analyses secondaires effectuées pour chaque item de l'échelle de conflits travail-famille ont cependant fourni un résultat intéressant. Il semble que les mères d'enfants plus jeunes de cette étude se sentent davantage partagées entre leur travail et leur vie familiale (conflit interne), comparativement aux mères d'enfants plus âgés. Il est possible que l'explication avancée pour les femmes professionnelles soit pertinente pour les mères d'enfants plus jeunes, et que nous soyons en présence d'une manifestation de conflit normatif, lui-même en lien avec les attentes culturelles, les normes sociales et la vision stéréotypée de la féminité (Holahan et Gilbert, 1979a). Il se peut que ces mères vivent de la culpabilité par rapport à leur activité de travail et redoutent un jugement social défavorable concernant leur présence sur le marché du travail, la femme étant

encore considérée par plusieurs comme le parent irremplaçable auprès des enfants en bas âge (Dulac et al., 1993; Houel, 1998).

*Conflits de rôles et temps consacré au travail.* Les analyses secondaires montrent de façon non équivoque que le nombre d'heures consacrées chaque semaine au travail s'avère un facteur important à considérer dans l'étude de l'harmonisation travail-famille. Dans la présente recherche, le niveau global de conflits de même que trois des quatre types de conflits travail-famille mesurés sont reliés au nombre d'heures consacrées aux activités occupationnelles. Il apparaît que plus les femmes consacrent du temps au travail rémunéré, plus elles ont tendance à expérimenter des conflits de rôles, sauf pour ce qui est de l'interférence de la vie familiale sur le travail. En d'autres mots, ces mères consacrant de longues heures au domaine du travail sont plus susceptibles d'expérimenter l'empiétement des préoccupations professionnelles sur leur vie familiale, de rencontrer plus de difficultés dans le partage équitable du temps entre leur travail et de leur famille, et d'éprouver un conflit interne par rapport à la conciliation de ces deux domaines de vie. Cependant, elles n'ont pas plus de difficulté que les autres participantes à mettre de côté leurs responsabilités familiales lorsqu'elles sont au travail.

### *La surcharge de rôles*

#### *Analyses descriptives*

Les résultats obtenus à l'Échelle du sentiment d'épuisement, qui mesure la surcharge de rôles, sont éloquents. Non seulement le sentiment global d'épuisement est plus élevé chez les mères d'enfants plus jeunes comme le prévoyait en partie l'hypothèse

2, mais il est aussi élevé chez l'ensemble des participantes. Les analyses descriptives montrent de plus que le manque de temps pour soi reste la récrimination la plus importante des mères de cette étude. Ce résultat suggère que la stratégie consistant à sacrifier les loisirs et le temps pour soi afin de prioriser le travail et la vie familiale semble adoptée non seulement par les femmes professionnelles, comme l'observe Saint-Onge (1984) dans sa description des femmes de carrière, mais par l'ensemble des participantes, indépendamment de leur statut socioprofessionnel. Les mères en emploi de notre étude se plaignent également d'être toujours à la course et de se sentir responsables de tout ce qu'il y a à faire. Devant ces résultats, des interrogations surgissent : sommes-nous en présence d'une des manifestations de la double tâche et du partage inéquitable des tâches familiales (Descarries et Corbeil, 1995a, 1995b; Fahmy et Veillette, 1997)? S'agit-il plutôt de la tendance de certaines femmes à se percevoir comme étant le *parent psychologique*, c'est-à-dire la première responsable des soins aux enfants (Dulac et al. 1993)? Ou encore est-ce une manifestation de la difficulté qu'éprouvent certaines femmes à déléguer des tâches, que cette hésitation soit le reflet de conditionnement socioculturel ou encore de culpabilité? Il demeure que la conciliation des responsabilités occupationnelles et familiales est une entreprise exigeante qui demande parfois aux femmes de se dépasser aux dépens de leurs propres besoins.

Par ailleurs, malgré le fait qu'elles déclarent se sentir submergées par la quantité de leurs tâches, les participantes sont réticentes à s'avouer épuisées lorsqu'elles reviennent

de travailler. En effet, cet item obtient un score plus bas que ceux des autres items de l'échelle. Il est possible que ces femmes cherchent à réduire la dissonance cognitive (Festinger, 1957) qui risquerait de survenir si elles admettaient un éventuel état d'épuisement : admettre qu'elles tiennent difficilement le coup pourrait entraîner une remise en question de leur mode de vie, de l'organisation familiale ou encore des rapports conjugaux. À un niveau méthodologique, il se peut que la fidélité de cet item soit douteuse, le terme « épuisement » étant peu défini et pouvant référer à des concepts différents selon les individus. Quoi qu'il en soit, l'intensité du sentiment d'épuisement présent chez l'ensemble des participantes de l'étude tel que montré par le score global d'épuisement, nous questionne. Il se peut qu'un biais se soit glissé dans l'étude, biais qui sera discuté dans la section « Limites de la recherche ». Il n'en reste pas moins que la surcharge exprimée par les participantes demeure une réalité solidement étayée par le contexte théorique, réalité qui demeure préoccupante.

### *Analyses secondaires*

*Surcharge de rôles et situation familiale.* Les analyses de variance effectuées pour chaque item de l'Échelle d'épuisement montrent que les mères se situant à l'étape 3 de la vie familiale rapportent moins que les mères aux étapes 1 et 2 le sentiment d'être à la course. Ce résultat suggère que l'autonomie moins développée des enfants plus jeunes entraîne une augmentation des tâches parentales et, conséquemment, un sentiment plus intense d'être à la course. Les mères d'enfants plus jeunes perçoivent aussi davantage d'avoir à s'occuper de tout, comparativement aux mères se situant aux autres étapes de

la vie familiale. La validité de ce dernier résultat nous semble toutefois plus faible, si l'on examine les moyennes obtenues pour cet item 5 (voir Tableau 9). Les tests a posteriori n'ont pas identifié les mères à l'étape 2 comme étant significativement différentes des mères à l'étape 3, comme pourrait le suggérer l'écart appréciable entre les deux moyennes. Néanmoins, nous avançons prudemment que les mères d'enfants plus jeunes se perçoivent relativement seules face à leurs nombreuses responsabilités. Il est possible qu'encore une fois se manifeste ici la tendance des mères à se définir comme le *parent psychologique*, comme nous l'avons précédemment mentionné. Par ailleurs, nous pouvons nous interroger sur la présence et la qualité du soutien conjugal et social dont ces mères en emploi bénéficient. Cette question du soutien pourrait inspirer de futures recherches dans le domaine de la conciliation travail-famille.

*Surcharge de rôles et statut socioprofessionnel.* D'autre part, les analyses unifactorielles et multifactorielles n'établissent pas de lien entre le statut socioprofessionnel et la surcharge de rôles. Le sentiment d'épuisement vécu par les mères en emploi n'est donc pas relié dans cette étude à leur niveau de scolarité.

*Surcharge de rôles et temps consacré au travail.* Il est étonnant par ailleurs de constater que les résultats des analyses corrélationnelles n'établissent pas de relation entre le nombre d'heures par semaine consacrées au travail et le sentiment global d'épuisement. D'après ce résultat, le travail en lui-même ne semble pas apporter de surcharge. Cependant, nous avons trouvé un lien entre le temps consacré au travail et

l'impression d'être épuisée au retour du travail (item 2), ce qui nous apparaît plausible. Il semble donc que les participantes qui occupent un emploi exigeant de longues heures de travail ont tendance à expérimenter un certain sentiment d'épuisement lorsqu'elles regagnent le milieu familial.

*Surcharge de rôles et conflits travail-famille.* La corrélation trouvée entre la surcharge de rôles et l'expérience de conflits travail-famille ( $r = 0.46$ ) suggère que plus les participantes se sentent surchargées et fatiguées par la conciliation de leurs rôles professionnel et parental, plus elles ont aussi tendance à expérimenter un niveau élevé de conflits entre ces mêmes rôles. Ce résultat montre que les conflits de rôles et la surcharge physique et émotionnelle font partie intégrante de l'expérience de conciliation travail-famille et laisse entrevoir l'effet délétère des situations conflictuelles sur l'expérience du sentiment d'épuisement.

#### Limites de la recherche

Concernant les limites de cette recherche, nous pouvons relever certaines faiblesses méthodologiques. Tout d'abord, la mesure de centralité du travail semble évaluer ce qui nous apparaît a posteriori deux construits différents : la première question évalue la centralité absolue, qui réfère à l'importance accordée au travail en général dans sa vie, c'est-à-dire au travail en tant qu'activité humaine et sociale; d'autre part, la deuxième question cherche à cerner l'importance relative accordée au travail par rapport aux autres domaines de vie et semble référer davantage à l'emploi actuel. Les réponses à cette

deuxième question risquent donc de subir l'influence non contrôlée des caractéristiques de l'emploi occupé, comme la satisfaction au travail par exemple. La faible corrélation trouvée entre la centralité absolue et la centralité relative ( $r = 0.26$ ) nous permet d'expliquer pourquoi certaines participantes peuvent à la fois estimer que le travail est central et important en soi (centralité absolue) tout en considérant que leur travail actuel l'est moins (centralité relative), pour toutes sortes de raisons reliées aux caractéristiques du travail ou de la famille. Un instrument de centralité ayant une meilleure validité de construit et comportant un plus grand nombre de questions nous aurait sans doute permis d'arriver à des résultats différents.

Le déséquilibre des groupes concernant le statut socioprofessionnel et les étapes de la vie familiale constitue une autre limite de cette étude. La sous-représentation de femmes moins scolarisées et de mères d'adolescents a pu influencer nos résultats. Ce déséquilibre est presque inévitable lorsque l'échantillon est soumis à la participation volontaire des individus.

D'ailleurs, il faut souligner certains inconvénients reliés à l'échantillonnage de participants volontaires. Certes, cette méthode de cueillette de données en milieu naturel demeure adaptée au type de recherche réalisé. Toutefois, l'échantillonnage de volontaires comporte souvent un biais systématique (Sears, cité dans Voyer, Valois & Rémillard, 2000). Par exemple, le haut niveau de surcharge de rôles observé dans cette étude peut avoir été en partie influencé par le fait que les femmes ayant accepté de

participer à cette étude ont de bonnes chances d'être également celles qui se sont senties particulièrement interpellées par le sujet de la recherche ou qui avaient besoin d'exprimer un vécu difficile concernant la conciliation de leurs rôles.

Le sujet même de la recherche comporte des difficultés : en effet, nous devons demander à des mères en emploi, pour qui le manque de temps et d'énergie est problématique, de se consacrer à une nouvelle tâche, celle de remplir notre questionnaire sur la surcharge de rôles et l'expérience de conciliation!

Soulignons finalement une autre difficulté inhérente à la cueillette de données : la méthode de recrutement des participantes n'a pas été contrôlée. Suite à l'utilisation de différentes procédures de recrutement, nous avons noté que toutes les personnes sollicitées directement, que ce soit par l'expérimentatrice ou encore par certaines participantes, ont retourné le questionnaire rempli. Par ailleurs, c'est auprès des employées du cégep, qui n'avaient pas reçu d'invitation préalable pour participer à la recherche, que le taux de questionnaires remplis et retournés a été le plus faible (environ 13 %). Nous observons donc une meilleure réponse de la part des participantes ayant bénéficié d'une approche personnalisée. Il est toutefois difficile d'évaluer précisément les conséquences de ce manque d'uniformité sur la collecte de données.

Ces considérations font en sorte que nous devons être très prudente dans la généralisation de nos résultats. Nous ignorons, en effet, jusqu'à quel point les mères en



emploi s'étant portées volontaires pour cette recherche vivent une expérience de conciliation semblable à celles qui, dans la population visée, ont refusé de répondre au questionnaire ou qui n'ont pas été rejointes.

#### Forces de la recherche

Cette recherche a le mérite d'avoir été réalisée en suivant chaque étape du processus scientifique, de la conception du projet à la recension des écrits, de la mise au point d'un questionnaire à la cueillette des données en milieu naturel, en passant par l'analyse des données et la discussion des résultats obtenus. De plus, le sujet de recherche s'avère très actuel : l'harmonisation travail-famille touche un grand nombre de personnes et les difficultés reliées à la conciliation sont de plus en plus soulevées publiquement, de telle sorte que cette problématique figure maintenant parmi les préoccupations politiques de nos dirigeants. La présente étude confirme le lien entre le niveau de scolarité et plusieurs types de conflits travail-famille, de même qu'elle réaffirme le caractère exigeant de la conciliation travail-famille, particulièrement pour les mères d'enfants plus jeunes. Cette recherche apporte également de nouvelles données concernant la centralité du travail et sa relation avec certaines caractéristiques de l'emploi.

#### Considérations futures

Plusieurs avenues s'offrent aux chercheurs dans le futur. Par exemple, il serait intéressant de réaliser une étude longitudinale permettant de décrire l'expérience de conciliation des mères en emploi à différentes étapes de leur vie familiale, afin de mieux

clarifier la relation entre le contexte familial et l'expérience d'harmonisation travail-famille. Une comparaison des hommes et des femmes concernant la centralité du travail dans le contexte de l'articulation travail-famille générerait des données actualisées dans ce domaine. De meilleures connaissances concernant le rôle du soutien disponible - qu'il soit conjugal, familial ou social – dans l'expérience de conflits de rôles et de surcharge, pourraient orienter le *counselling* auprès des parents aux prises avec des problèmes de conciliation travail-famille. Par ailleurs, cette recherche ayant montré la présence de surcharge importante chez l'ensemble des participantes, et plus particulièrement chez les mères d'enfants préscolaires, il serait pertinent de réaliser d'autres recherches auprès de différents groupes afin de rendre possible la généralisation des résultats et de mieux évaluer les conséquences d'une telle surcharge chronique sur la santé mentale des mères en emploi. Ces recherches pourraient améliorer nos connaissances théoriques et cliniques et guider nos interventions auprès de cette clientèle à risque d'épuisement.

## *Conclusion*

Cette recherche avait comme objectif de clarifier les interrelations entre certains facteurs moins souvent étudiés dans le domaine de la conciliation travail-famille, notamment la centralité du travail et les étapes de la vie familiale.

Cette étude confirme que l'articulation des rôles multiples féminins représente en soi une expérience exigeante et conflictuelle. Il s'avère que les étapes de la vie familiale, de par les responsabilités différentes qu'elles entraînent, modulent l'expérience de conciliation, particulièrement en ce qui concerne la surcharge de rôles et le sentiment d'épuisement.

Cette recherche montre également que le travail et la famille représentent deux domaines centraux pour l'ensemble des participantes, mais que ces dernières ne cherchent pas à modifier l'importance qu'elles accordent au travail dans un but adaptatif, et ce quel que soit leur statut socioprofessionnel. Réticentes à donner priorité de façon claire à leur famille ou à leur travail, ces mères en emploi choisissent plutôt de diriger leurs efforts vers un partage équitable de leurs investissements entre ces deux domaines de vie jugés importants, au risque de se sentir débordées et de mettre en veilleuse leurs besoins personnels.

Même si la présente recherche n'a pu mettre en évidence une relation entre la centralité du travail, les étapes de la vie familiale et le statut socioprofessionnel, elle montre toutefois que l'attitude envers le travail est davantage reliée à certaines caractéristiques de l'emploi, tels le travail autonome et le temps consacré au travail, plutôt qu'au contexte familial qui, pour sa part, est davantage en lien avec le sentiment d'épuisement.

L'articulation travail-famille se révèle plus que jamais au cœur même des préoccupations des femmes et des couples d'aujourd'hui. Même si nous ne pouvons généraliser les résultats obtenus, le niveau de surcharge vécue par les participantes qui tentent de concilier travail et vie familiale demeure préoccupant. Le désir de plusieurs d'entre elles de renoncer à leur rôle occupationnel si elles en avaient l'opportunité laisse entrevoir une certaine désaffection du travail pouvant être en lien avec les difficultés de conciliation. Cette situation mérite une réflexion qui doit générer à son tour la mise en place de solutions nouvelles. Il devient urgent, par exemple, de revoir la culture organisationnelle actuelle qui interfère avec un meilleur partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. De nouvelles politiques en milieu de travail, comme des horaires flexibles mais aussi adaptés aux réalités familiales, une meilleure sécurité d'emploi, la possibilité d'obtenir la semaine de quatre jours, la disponibilité de soutien social, conjugal et familial, pourraient faciliter l'harmonisation travail-famille et diminuer la morbidité reliée à ce mode de vie exigeant.

L'originalité de cette étude consiste à s'être intéressée à l'importance accordée au travail en situant la centralité du travail à l'intérieur de la problématique de l'harmonisation travail-famille. De plus, la prise en considération du contexte familial des mères actives sur le marché du travail, contexte par ailleurs négligé, a permis de présenter une vision plus holistique de l'articulation des rôles multiples, vision à l'image même de la perspective globale des femmes concernant leur vie.

## *Références*

- Aneshensel, C. S. (1986). Marital and employment role-strain, social support, and depression among adult women. Dans S. E. Hobfoll (Éd), *Stress, social support and women* (pp. 99-114). Washington, DC : Hemisphere.
- Aneshensel, C. S., & Pearlin, L. I. (1987). Structural context of sex differences in stress. Dans R. C. Barnett, L. Biener, & G. K. Baruch (Éds), *Gender and stress* (pp. 75-95). New York : Free Press.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-836.
- Bailyn, L. (1978). Accommodation of work to family life. Dans R. Rapaport, R. Rapaport, & J. M. Bumstead (Éds), *Working couples* (pp. 159-174). New York : Harper & Row.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1987). Social roles, gender and psychological distress. Dans R. C. Barnett, L. Biener, & G. K. Baruch (Éds), *Gender and stress* (pp. 122-143). New York : Free Press.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1991). The relationship between women's work and family roles, and subjective well-being and psychological distress. Dans M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. A. Chesney (Éds), *Women, work and health : Stress and opportunities* (pp. 111-136). New York : Plenum Press.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health : A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 634-644.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 578-585.
- Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.



- Baudoux, C. (1992). Famille et carrière : Le cas des gestionnaires féminines en éducation. Dans Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes (Éd.), *Recherches féministes, Vol. 5 : Femmes au travail* (pp. 80-122). Québec : Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL : Academic Press.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women : The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 99-110.
- Bujold, C., Fournier, G., Drolet, J. L., & Monette, M. (1996). L'importance du rôle du travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling, 30*, 71-85.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière* (2<sup>e</sup> éd.). Boucherville : Gaëtan Morin.
- Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1994). Work-career and life experiences associated with different career patterns among managerial and professional women. Dans J. P. Keita, & J. J. Hurrell (Éds), *Job stress in a changing work force : Investigating gender, diversity and family issues* (pp. 301-327). Washington, DC : American Psychological Association.
- Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., & Neal, M. B. (1994). The multiple roles of work and care giving for children, adults and elders. Dans J. P. Keita, & J. J. Hurrell (Éds), *Job stress in a changing work force: Investigating gender, diversity and family issues* (pp. 283-300). Washington, DC : American Psychological Association.
- Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C., & Séguin, C. (1994). Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes. Dans Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes (Éd), *Recherches féministes* (Vol. 7), (pp. 95-124). Québec : Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes.
- Cournoyer, M. (1994). Maternité biologique, maternité sociale. Des stratégies d'éducatrices professionnelles. Dans Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes (Éd.), *Recherches féministes* (Vol.7) (pp.73-93). Québec : Université Laval, groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes.

- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Cyr, M., & David, H. (1991). L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 25, 520-530.
- Descarries, F., & Corbeil, C. (1995a). Femmes, famille et travail : Enjeux et défis de la conciliation. Dans G. Pronovost (Éd), *Comprendre la famille. Symposium québécois de recherche sur la famille* (pp. 173-192). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Descarries, F. & Corbeil, F. (1995b). *Famille et travail : Double statut, double enjeu pour les mères en emploi. Rapport synthèse d'une enquête menée auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Descarries, F., & Corbeil, C. (1998). La valse-hésitation des mères en emploi. D'hier à aujourd'hui. Dans L. Éthier, & J. Alary (Éds), *Comprendre la famille. Actes du 4<sup>e</sup> symposium québécois de recherche sur la famille* (pp. 108-123). Sillery : Presses de l'Université du Québec.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' world : A study of the central life interest of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.
- Dulac, G., Decoste, G., & Lamy, S. (1993). *La paternité : Les transformations sociales récentes*. Québec : Conseil de la famille.
- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. Dans J. Eckenrode, & S. Gore (Éds), *Stress between work and family* (pp.1-16). New York : Plenum Press.
- Elman, M. R., & Gilbert, L. A. (1984). Coping strategies for role conflict in married professional women with children. *Family Relations*, 33, 317-327.
- Emmons, C. A., Biernat, M., Tiedje, L. B., Lang, E., & Wortman, C. B. (1990). Stress, support and coping among women professionals with preschool children. Dans J. Eckenrode & Susan Gore (Éds), *Stress between work and family* (pp. 1-16). New York : Plenum Press.

- Fahmy, P., & Lee-Gosselin, H. (1989). *Femmes : entre vie et carrière, le difficile équilibre. Une étude des aspirations, représentations et valeurs relatives à la progression dans la carrière de 55 travailleuses de la région de Québec*. Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.
- Fahmy, P. & Veillette, D. (1997). Les femmes et le monde du travail rémunéré : L'indispensable conciliation entre vie et carrière. Dans Collectif Laure-Gaudreault (Éd), *Femmes, éducation et transformations sociales* (pp. 247-293). Montréal : Éditions du Remue-ménage.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Fitzgerald, L. F., Fastinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. Dans W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Éds), *Handbook of vocational psychology : Theory, research and practice* (2e éd.) (pp. 67-109). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Gecas, V., & Seff, M. (1990). Social class and self-esteem : Psychological centrality, compensation, and the relative effects of work and house. *Social Psychology Quarterly*, 53(2), 165-173. Récupéré le 21 novembre 2002 de la base de données de PsycARTICLES.
- Gilbert, L. A. (1992). Gender and counseling psychology : Current knowledge and directions on research and social action. Dans S. D. Brown, & R. W. Lent (Éds), *Handbook of counseling psychology* (2e éd.) (pp. 383-416). New York : J. Wiley.
- Gilbert, L. A. (1993). *Two careers, one family*. Newbury Park, CA : Sage.
- Gilbert, L.A., & Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. *The Counseling Psychologist*, 15, 7-49.
- Gilligan, C. (1986). *Une si grande différence*. Paris : Flammarion.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenglass, E. R. (1993). Social support and coping of employed women. Dans B. C. Long, & S. E. Kahn (Éds), *Women, work and coping : A multidisciplinary approach to workplace stress* (pp. 154-169). Montréal : McGill-Queen's University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflicts between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Simon, W. E. (1977). Career salience, work values and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 104-110.
- Gutek, B. A. (1993). Asymmetric role changes. Dans B. C. Long, & S. E. Kahn (Éds), *Women, work and coping : A multidisciplinary approach to workplace stress* (pp. 12-31). Montréal : McGill Queen's University Press.
- Gutek, B. A., Repetti, R. L., & Silver, D. L. (1988). Nonwork roles and stress at home. Dans C. L. Cooper, & R. L. Payne (Éds), *Causes, coping and consequences of stress at work* (pp. 141-174). Chichester, England : Wiley.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-489.
- Hall, D. T. (1975). Pressures from work, self, and home in the life stages of married women. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 121-132.
- Hall, D. T., & Gordon, F. E. (1973). Career choices of married women : Effects on role conflict, role behavior and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48.
- Harpaz, I. (1985). Meaning of working profiles of various occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 25-40.
- Hobfoll, S. E. (1986). The ecology of stress and social support among women. Dans S. E. Hobfoll (Éd), *Stress, social support and women* (pp. 3-14). Washington, DC : Hemisphere.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. C. (1979a). Conflicts between major life roles : Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. C. (1979b). Interrole conflicts for working women : Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64, 86-90.
- Houde, R. (1991). *Les temps de la vie : Le développement psychosocial de l'adulte selon la perspective du cycle de vie*. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Houel, A. (1998). Contradictions et contraintes des femmes au travail. Dans C. Lamoureux, & E. Morin (Éds), *Travail et carrière en quête de sens. Actes du 9<sup>e</sup> congrès, AIPTLF* (159-164). Cap-Rouge : Presses inter universitaires.
- Josselson, R. (1987). *Finding herself : Pathways to identity development in women*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Joulain, M. (1998). Centralité du travail : Une affaire de temps? Représentations et valeurs accordées au travail selon l'âge et la profession. Dans C. Lamoureux, & E. Morin (Éds), *Travail et carrière en quête de sens* (pp. 45-55). Cap-Rouge : Presses inter universitaires.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity*. New York : J. Wiley and Sons.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life : Skewed sex ratio and responses to token women [version électronique ]. *American Journal of Sociology*, 82, 965-990.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation*. New York : Praeger.
- Kempeneers, M. (1992). *Le travail au féminin : Analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Kempeneers, M., & Saint-Pierre, M. H. (1992). Discontinuité professionnelle et charges familiales : Le poids de la famille en question. Dans R. B. Dandurand, & F. Descarries (Éds), *Mères et travailleuses : De l'exception à la règle* (pp. 45-75). Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Kline, M. & Cowan, P. A. (1988). Re-thinking the connections among work and family. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 61-90.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer.
- Lee, C., Duxbury, L., & Higgins, C. (1994). *Les mères au travail : Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa : Centre canadien de gestion.
- Lundberg, C. D., & Peterson, M. F. (1994). The meaning of working in U.S. and Japanese local governments at three hierarchical levels. *Human Relations*, 47, 1449-1486.
- Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50, 1537-1562.
- Mannheim, B., & Cohen, A. (1978). Multivariate analyses of factors affecting work role centrality of occupational categories. *Human Relations*, 31, 525-553.

- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, J. (1989). Re-visioning career concepts : A feminist invitation. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Éds), *Handbook of career theory* (pp.284-295). Cambridge : Cambridge University Press.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. Orlando, FL : Academic Press.
- Paullay, I. M., Allinger, G. M., & Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.
- Pietromonaco, P. R., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives, working husbands*. Beverly Hill, CA : Sage.
- Quintanilla, A. R., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working : Scientific status of a concept. Dans V. de Keyser (Éd.), *The meaning of working and technological options* (pp. 3-14). New York : J. Wiley.
- Richter, J. (1990). Crossing boundaries between professional and private life. Dans H. Y. Grossman, & N. L. Chester (Éds), *The experience and meaning of work in women's lives* (pp. 143-163). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Riffault, H. (1994). *Les valeurs des français* (1ère éd.). Paris : Presses universitaires de France.
- Ripon, A. (1987). Satisfaction et implication dans le travail. Dans C. Levy-Leboyer, & J. C. Sperandio (Éds), *Traité de psychologie du travail* (pp. 421-434). Paris : Presses universitaires de France.
- Roskies, E., & Carrier, S. (1994). Marriage and children for professional women : Asset or liability? Dans J. P. Keita, & J. J. Hurrell (Éds), *Job stress in a changing workforce : Investigating gender, diversity and family issues* (pp. 269-282). Hyattsville, MD : American Psychological Association.
- Saint-Onge, L. (1984). Croyances et réalités associées à la carrière chez les femmes professionnelles nord-américaines. Dans P. Goguelin (Éd.), *Psychologie du travail et société post-industrielle. Acte du troisième Congrès de psychologie du travail de langue française* (pp. 379-385). Paris : Association de psychologie du travail de langue française.

- Saint-Pierre, M. H., & Kempeneers, M. (1998, printemps). L'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale. Le cas d'employées de bureau à Montréal. *Canadian Women's Studies / Les cahiers de la femme*, 18, 41-45.
- Sekaran, U. (1986). *Dual-career families*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Senécal, C. (n. d.). Document inédit d'un projet-pilote sur l'analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille.
- Senécal, C. (1994). *Une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille*. Thèse de doctorat inédite, Université du Québec à Montréal.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Sinacore-Guinn, A. L., Akçali, F. O., & Fledderus, S. W. (1999). Employed women : Family and work-reciprocity and satisfaction. *Journal of Career Development*, 25, 187-201.
- Spain, A., & Bédard, L. (1985). Devenir parents : Les motivations et la décision de femmes québécoises et de leur conjoint. *L'Orientation professionnelle*, 21, 48-69.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (1998). Le travail selon une perspective relationnelle. Dans C. Lamoureux, & E. Morin (Éds), *Travail et carrière en quête de sens. Actes du 9<sup>e</sup> congrès, AIPTLF* (pp. 147-157). Cap-Rouge : Presses inter universitaires.
- Spain, A., Bédard, L., & Paquet, F. (1983). L'orientation des femmes : Choix de carrière et choix de vie. *L'Orientation professionnelle*, 19, 20-31.
- Spain, A., & Hamel, S. (1996). Perspectives relationnelles du développement féminin. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 30, 5-16.
- Statistiques Canada (1996). Statistiques sur la famille et les enfants. Recensement de 1996. Institut de la statistique du Québec. Récupéré le 18 juillet 2001 de [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/men\\_fam\\_enf/portrait/theme6/6\\_3.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/men_fam_enf/portrait/theme6/6_3.htm)
- Statistique Canada (2001, 13 février). Enquête sur la population active. Institut de la statistique du Québec. Récupéré le 18 juillet 2001 de [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/men\\_fam\\_enf/portrait/theme6/6-12htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/men_fam_enf/portrait/theme6/6-12htm)

- Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual career couples : New perspectives in counseling*. Alexandria, VA : American Association for Counseling Development.
- Streit, U., & Tanguay, Y. (1989). *Travail et maternité : Antécédents et situation actuelle d'un groupe de jeunes professionnelles : Rapport final*. Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown, L. Brooks, & coll. (Éds), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2e éd.) (pp.197-261). San Francisco : Jossey-Bass.
- Tanguay, Y., & Streit, U. (1993). *Apport de la qualité des rôles de travailleuse et de mère, et du cumul des rôles à la santé mentale positive et négative d'un groupe de femmes*. Montréal : Université de Montréal.
- Tessier, R., Beaudry, J., & Savoie, G. J. (1992). *Influence des facteurs psychosociaux associés au double statut des mères travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique : Rapport final*. Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.
- Thériault, C. & Cyr, M. (1996). Relation entre les satisfactions liées à trois rôles sociaux et la satisfaction de vie chez les femmes au foyer. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 28, 79-85.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being : A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- Thoits, P. A. (1991). Gender differences in coping with emotional distress. Dans J. Eckenrode (Éd), *The social context of coping* (pp. 107-138). New York : Plenum Press.
- Verbrugge, L. M. (1983). Multiple roles and physical health of women and men. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 16-30. Récupéré le 29 avril 2002 de la base de données de PsycARTICLES.
- Verquerre, R., Masclet, G., & Durand, A. (1999). Les valeurs et la centralité du travail chez les lycéens et les jeunes en recherche d'insertion professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28, 379-392.



- Villeneuve, D., Tremblay, D.-G., & Forget, M. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Voyer, J. P., Valois, P., & Rémillard, B. (2000). La sélection des participants. Dans R. Vallerand et U. Hess (Éds), *Méthodes de recherche en psychologie* (pp. 91-129). Boucherville : Gaëtan Morin.
- Wethington, E., & Kessler, R. C. (1991). Situations and processes of coping. Dans J. Eckenrode (Éd), *The social context of coping* (pp. 13-29). New York : Plenum Press.
- Yogev, S. (1981, Novembre). Do professional women have egalitarian marital relationships? *Journal of Marriage and the Family*, 865-871.

*Appendice A*

Questionnaire

## L'HARMONISATION DE LA VIE AU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE

**N.B.** Ce questionnaire comprend 29 questions. Assurez-vous de répondre à toutes les questions et de signer le formulaire de consentement à la fin du questionnaire.

*En tant que mère et travailleuse occupant un emploi rémunéré, vous devez quotidiennement remplir vos responsabilités parentales, de même que les tâches liées à votre occupation. Les questions suivantes s'intéressent à votre expérience personnelle à ce sujet.*

1. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez encercler le chiffre (en caractère gras) qui correspond le mieux à ce que vous vivez habituellement, à l'aide de la légende suivante.

Presque jamais	Très rarement	Rarement	Moyennement	Souvent	Très souvent	Presque toujours
1	2	3	4	5	6	7

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mon travail lorsque je suis avec ma famille.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Lorsque je travaille, il m'arrive d'avoir de la difficulté à mettre de côté mes responsabilités familiales.       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Il m'arrive d'avoir de la difficulté à gérer équitablement mon temps en fonction de mon travail et de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Il m'arrive de me sentir tiraillée entre ma vie professionnelle et ma vie familiale.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

2. Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant, à l'aide de la légende suivante :

<b>Presque jamais</b>	<b>Très rarement</b>	<b>Rarement</b>	<b>Moyennement</b>	<b>Souvent</b>	<b>Très souvent</b>	<b>Presque toujours</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je sens que j'ai plus de choses à faire que je suis vraiment capable d'en accomplir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Je suis épuisée lorsque je reviens de travailler.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Chaque jour, c'est la course folle pour accomplir tout ce que j'ai à faire.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Je sens que je n'ai pas assez de temps pour moi.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je sens que c'est toujours moi qui dois voir à tout ce qu'il y a à faire.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

***Les quatre prochaines questions portent sur la « centralité » du travail, c'est-à-dire l'importance que vous accordez au travail rémunéré.***

3. La signification et l'importance accordée au travail dans sa vie en général varie d'une personne à l'autre. Veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez actuellement.

Le travail représente :

- 1 Un des aspects les moins importants de ma vie.
  - 2 Un aspect très peu important de ma vie
  - 3 Un aspect peu important de ma vie.
  - 4 Un aspect moyennement important de ma vie.
  - 5 Un aspect important de ma vie.
  - 6 Un aspect très important de ma vie.
  - 7 Un des aspects les plus importants de ma vie.
4. Les diverses activités humaines peuvent être classées en « domaines de vie », par exemple les loisirs, la communauté, le travail, la religion, la famille. À la question suivante, vous devez indiquer l'importance que vous accordez actuellement à chacun des domaines de votre vie. Pour ce faire, vous avez un total de 100 points que vous devez répartir sur l'ensemble de ces domaines.

Mes loisirs (passe-temps favoris, sports, divertissements, rencontres avec des amis(es), etc) \_\_\_\_\_ pts

Ma communauté (organisations bénévoles, syndicats, organisations politiques, etc) \_\_\_\_\_ pts

Mon travail \_\_\_\_\_ pts

Ma religion (activités religieuses, etc) \_\_\_\_\_ pts

Ma famille (conjoint et enfants) \_\_\_\_\_ pts

Total : \_\_\_\_\_/100

5. Combien d'heures consacrez-vous en moyenne par semaine à chacun de ces domaines?

Mes loisirs \_\_\_\_\_ h. / semaine

Ma communauté \_\_\_\_\_ h. / semaine

Mon travail \_\_\_\_\_ h. / semaine

Ma religion \_\_\_\_\_ h. / semaine

Ma famille \_\_\_\_\_ h. / semaine

6. Continueriez-vous à travailler même en l'absence d'obligation financière?

1. Oui

2. Non

(Page suivante)

### DONNÉES CONCERNANT VOTRE FAMILLE

*Certains choix de réponses comprennent des chiffres en caractère gras. Dans ce cas, veuillez encercler celui qui correspond à votre situation actuelle.*

7. Statut civil :

- 1 Mariée
- 2 Conjointe de fait
- 3 Remariée ou en union libre avec un nouveau conjoint

8. Nombre d'années de vie commune avec votre conjoint actuel : \_\_\_\_ an(s)

9. Type de famille :

- 1 Traditionnelle (tous les enfants sont issus de l'union actuelle)
- 2 Recomposée (famille formée à la suite d'une nouvelle union)

10. Combien d'enfants de moins de 18 ans demeurent avec vous à la maison durant la semaine (incluant, dans le cas d'une famille recomposée, ceux de votre conjoint actuel)?

\_\_\_\_\_ enfant(s)

11. Pour chacun des enfants demeurant avec vous à la maison, indiquez l'âge et le niveau scolaire (préscolaire, primaire, secondaire, collégial), en commençant par l'aîné(e).

Âge	niveau scolaire
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

12. En plus des enfants, avez-vous d'autres personnes à charge à la maison?

- 1 Oui
- 2 Non

Si oui, précisez le nombre de personnes et le lien de parenté : \_\_\_\_\_

**DONNÉES CONCERNANT VOTRE TRAVAIL**

13. Quelle est votre occupation?

\_\_\_\_\_

14. Êtes-vous travailleuse autonome?

- 1 Oui
- 2 Non

15. Quel est le statut du poste que vous occupez actuellement?

- 1 Permanent
- 2 Temporaire
- 3 Ne s'applique pas (si travailleuse autonome par ex.)

16. Depuis quand occupez-vous les fonctions actuelles?

- 1 Moins de 6 mois
- 2 6 mois à 1 an
- 3 1 à 5 ans
- 4 5 à 10 ans
- 5 Plus de 10 ans

17. Combien de journées et d'heures de travail effectuez-vous en moyenne par semaine?

\_\_\_\_\_ jours / semaine  
\_\_\_\_\_ heures / semaine

18. Quel est votre horaire de travail?

- 1 Jour
- 2 Soir
- 3 Jour et (ou) soir



19. Votre horaire de travail est-il flexible (ex. : possibilité de débiter plus tôt ou de terminer plus tôt)?

1 Oui

2 Non

20. Indiquez votre revenu annuel brut approximatif (sans inclure celui de votre conjoint) :

1 30,000 \$ / an ou moins

2 Entre 30,000 \$ et 50,000 \$ / an

3 Entre 50,000 \$ et 70,000 \$ / an

4 Plus de 70,000 \$ / an

21. En plus de votre travail, poursuivez-vous des études actuellement?

1 Oui

2 Non

### **DONNÉES CONCERNANT LE TRAVAIL DE VOTRE CONJOINT**

22. Quelle est l'occupation de votre conjoint?

\_\_\_\_\_

23. Combien de journées et d'heures de travail votre conjoint effectue-t-il en moyenne par semaine?

\_\_\_\_\_ jours / semaine

\_\_\_\_\_ heures / semaine

24. Quel est son horaire de travail?

- 1 Jour
- 2 Soir
- 3 Nuit
- 4 Jour et (ou) soir et (ou) nuit

25. L'horaire de travail de votre conjoint est-il flexible (ex. : possibilité de débiter plus tôt ou de terminer plus tôt)?

- 1 Oui
- 2 Non

26. Précisez son revenu annuel brut (approximatif) :

- 1 30,000 \$ / an et moins
- 2 Entre 30,000 \$ et 50,000 \$ / an
- 3 Entre 50,000 \$ et 70,000 \$ / an
- 4 Plus de 70,000 \$ / an

### INFORMATIONS GÉNÉRALES

27. Âge: \_\_\_\_\_ ans

28. Dernière année de scolarité complétée (ex : 5<sup>e</sup> secondaire) :

\_\_\_\_\_

29. Autres diplômes ou attestations (s'il y a lieu) :

\_\_\_\_\_

Un grand merci pour votre précieuse collaboration !

Martine Verschelden

## *Appendice B*

Lettre de demande de participation à la recherche

Trois-Rivières, le 23 octobre 2002.

Bonjour,

Vous avez la charge d'un ou de plusieurs enfants de moins de 18 ans, et vous êtes également active sur le marché du travail? Comme plusieurs, vous devez alors quotidiennement rencontrer les exigences d'un emploi tout en remplissant vos obligations parentales, ce qui n'est pas toujours facile. Si cette question vous touche particulièrement, peut-être aurez-vous l'intérêt et le désir de participer à la présente recherche.

Mon nom est Martine Verschelden et je suis étudiante à la maîtrise en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, sous la direction du professeur André Pellerin. Dans le cadre de mes études, je dois réaliser une recherche dans un domaine qui m'intéresse. J'ai choisi d'étudier le vécu des femmes qui doivent à la fois concilier travail et famille. Plus particulièrement, je m'intéresse à l'harmonisation de la vie au travail et de la vie familiale selon l'âge des enfants et selon l'importance accordée au travail.

Pour être éligible à participer à cette étude, vous devez absolument rencontrer les critères suivants :

1. Avoir au moins un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison avec vous durant la semaine.
2. Vivre en situation de couple.
3. Occuper un emploi rémunéré, de jour ou de soir, 28 heures / semaine ou plus.
4. Votre conjoint doit également occuper un emploi.

Il n'y a aucun frais à débourser pour participer à la recherche.

Votre participation à cette recherche consiste à :

1. Répondre à un questionnaire (par exemple encercler des chiffres ou fournir de brèves réponses).
2. Signer un formulaire de consentement à la recherche.
3. Retourner le questionnaire ainsi que le formulaire de consentement par la poste à l'aide de l'enveloppe pré affranchie fournie.

Cette tâche devrait demander 15 à 20 minutes de votre temps.

Les informations recueillies à l'aide des questionnaires seront utilisées uniquement par les deux personnes impliquées dans la recherche, soit M. André Pellerin, psychologue, professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières et directeur de recherche, et moi-même. Les informations seront traitées de façon strictement confidentielle. Pour ce faire,

chaque questionnaire sera séparé du formulaire de consentement dès sa réception, de manière à préserver l'anonymat des participantes. Les formulaires de consentement seront placés dans un classeur sous clé pour assurer la confidentialité.

En cas de besoin, vous aurez la possibilité de communiquer avec moi, en téléphonant au (450) 746- 7259 (frais virés acceptés).

Les participantes qui en feront la demande (voir formulaire de consentement) recevront un résumé des conclusions de cette étude, en témoignage d'appréciation et de remerciement.

Votre participation permettra d'améliorer notre compréhension des enjeux de la conciliation travail-famille, phénomène très actuel qui concerne un nombre croissant de femmes.

Merci de votre généreuse contribution!

Martine Verschelden  
Étudiante à la maîtrise en psychologie  
Université du Québec à Trois-Rivières

André Pellerin, Ph.D.  
Professeur  
Département de psychologie  
Université du Québec à Trois-Rivières

## *Appendice C*

Formulaire de consentement éclairé

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Lorsqu'une étude est réalisée par un membre de l'Université du Québec à Trois-Rivières, le comité de déontologie de l'Université exige le consentement écrit des participants. Cette mesure vise à assurer le respect des individus concernés et la confidentialité des renseignements fournis.

Je, \_\_\_\_\_, reconnais avoir été suffisamment informée du projet de recherche portant sur l'harmonisation de la vie au travail et de la vie familiale selon l'âge des enfants et l'importance accordée au travail. Je reconnais bien comprendre ce que ma participation à cette recherche implique pour moi. En toute connaissance et en toute liberté, j'accepte d'y participer et j'autorise la responsable à utiliser les résultats de ma participation selon les informations qu'elle m'a fournies. Je peux en tout temps, et sans avoir à en fournir le motif, me retirer de la présente recherche.

\_\_\_\_\_  
Signature de la participante

\_\_\_\_\_  
Date

Je désire recevoir un résumé des conclusions de la recherche

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si vous avez répondu **oui**, veuillez inscrire ci-dessous, et lisiblement, vos coordonnées (adresse postale ou courrier électronique, au choix)

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
rue
municipalité
code postal

Courriel : \_\_\_\_\_

## *Appendice D*

Calcul de l'indice de centralité du travail



Question 3. (Importance accordée au travail en terme absolu)

La signification et l'importance accordée au travail dans sa vie en général varie d'une personne à l'autre. Veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez actuellement.

Le travail représente :

- 1 Un des aspects les moins importants de ma vie.
- 2 Un aspect très peu important de ma vie.
- 3 Un aspect peu important de ma vie.
- 4 Un aspect moyennement important de ma vie.
- 5 Un aspect important de ma vie.
- 6 Un aspect très important de ma vie.
- 7 Un des aspects les plus importants de ma vie.

Réponse	Score
1	1
2	1
3	1
4	2
5	3
6	4
7	5

## Question 4. (Importance du travail en terme relatif.)

Les diverses activités humaines peuvent être classées en « domaines de vie », par exemple les loisirs, la communauté, le travail, la religion, la famille. À la question suivante, vous devez indiquer l'importance que vous accordez actuellement à chacun des domaines de votre vie. Pour ce faire, vous avez un total de 100 points que vous devez répartir sur l'ensemble de ces domaines.

Mes loisirs (passe-temps favoris, sports, divertissements, rencontres avec des amis(es), etc) \_\_\_\_\_ pts

Ma communauté (organisations bénévoles, syndicats, organisations politiques, etc) \_\_\_\_\_ pts

Mon travail \_\_\_\_\_ pts

Ma religion (activités religieuses, etc) \_\_\_\_\_ pts

Ma famille (conjoint et enfants) \_\_\_\_\_ pts

Total : \_\_\_\_\_ / 100

Réponse	Rang	Score
Si T obtient le plus grand nb. de points	1	5
Si 1 DV > T ou = T	2	4
Si 2 DV > T ou Si 1 DV > T et 1 ou 2 DV = T ou Si 3 ou 4 DV = T	3	3
Si 3 DV > T ou Si 2 DV > T et 1 ou 2 DV = T ou Si 1 DV > T et 2 ou 3 DV = T	4	2
Si 4 DV > T ou Si 3 DV > T et 1 DV = T	5	1

Note. DV = domaine de vie. T = travail

Indice de centralité du travail = score à la question 3 + score à la question 4.

*Appendice E*

Principales analyses descriptives

VARIABLE	M	ÉT		Fréquence
Âge (N = 98)	38,13	5,86	25-35 ans	32
			36-45	51
			46-49	15
<b>Caractéristiques familiales</b>				
Statut civil (N = 98)			Mariée	56
			Conjointe de fait	34
			Remariées ou nouvelle union libre	8
Type de famille (N = 98)			Traditionnelle	85
			Recomposée	13
Nb. enfants < 18 ans (N = 98)	1,82	0,68	1 enfant	32
			2 enfants	53
			3 enfants	12
			4 enfants	1
Étapes vie familiale (N = 98)			Étape 1 (0-5 ans)	40
			Étape 2 (6-11 ans)	41
			Étape 3 (12-17 ans)	17
<b>Caractéristiques du travail</b>				
Statut d'emploi (N = 97)			Permanent	67
			Temporaire	17
			Ne s'applique pas (Travail autonome)	13
Séniorité emploi (N = 98)			Moins de 1 an	8
			1-5 ans	32
			5-10 ans	16
			Plus de 10 ans	42
Horaire flexible (N = 96)			Oui	44
			Non	52
Heures travaillées/sem (N = 96)	38,74	7,17	25-34 heures	20
			35-40 heures	53
			41 heures et plus	23
Jours travaillées/sem (N = 97)	4,79	0,59	Moins de 5 jours	22
			5 jours	70
			Plus de 5 jours	5
Statut socioprof. (Scolarité) (N = 97)			Formation professionnelle	
			5 <sup>e</sup> sec. et moins	21
			Collégial	20
			Universitaire	57

## *Appendice F*

Distribution conjointe (Étape x Niveau de scolarité)

Étape vie familiale	Niveau de scolarité			
	Secondaire V ou moins	Collégial	Universitaire	Total
	n	n	n	n
1	9	5	26	40
2	6	9	26	41
3	6	6	5	17
Total	21	20	57	N = 98